

**IMPLEMENTASI *WORKPLACE SPIRITUALITY*
TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara)**



Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh

**Meita Sari
NPM. 1451020082**

Prodi : Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H/ 2019 M**

**IMPLEMENTASI *WORKPLACE SPIRITUALITY*
TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**



Oleh

**Meita Sari
NPM. 1451020082**

Prodi : Perbankan Syariah

Pembimbing I : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M. Si

Pembimbing II : Is Susanto, M.E. Sy

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1440 H/ 2019 M**

ABSTRAK

Workplace Spirituality atau yang lebih dikenal dengan spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah fitur budaya organisasi, yang bertujuan menumbuhkembangkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas. Penerapan *Workplace Spirituality* dapat membuat karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, penerapan *Workplace Spirituality* yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja para karyawan yang sesuai dengan prinsip syariat Islam.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : Bagaimana implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dan Bagaimana implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam perspektif ekonomi Islam. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam perspektif ekonomi Islam dan berpengaruh atau tidak terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara sebanyak 53 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *non probability* sampel dengan menggunakan *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 3 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Workplace Spirituality* pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara terbukti berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Hal ini terlihat dari pengaplikasian kegiatan-kegiatan agama dalam setiap operasionalnya membuat iklim spiritualitas yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara sangat terasa. Para karyawan merasa melalui spiritualitas yang ada pekerjaan yang mereka lakukan terasa lebih bermakna, merasa memiliki hubungan yang erat dan rasa kepedulian antar sesama karyawan serta memiliki kesesuaian dengan visi dan misi organisasi. Selain itu Implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam perspektif ekonomi Islam telah sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yang terdapat pada Al-Qur'an dan hadis, seperti adanya perintah melaksanakan shalat dan membacserta menghafal Al-Qur'an, mempererat tali silaturahmi antar sesama manusia, serta perintah untuk selalu berbuat kebaikan dan selalu mengingat Allah SWT. dalam segala kegiatan.

Kata Kunci : *Workplace Spirituality*, Kualitas Sumber Daya Manusia, Ekonomi Islam.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarama, Bandar Lampung 35131

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Implementasi *Workplace Spirituality* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara)**
Nama : **Meita Sari**
NPM : **1451020082**
Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis Islam**
Prodi : **Perbankan Syari'ah**


MENYETUJUI

untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 11 Oktober 2018

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si.
NIP.196511201992032002


Is Susanto, M.E. Sv.
NIP. -

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah


Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“IMPLEMENTASI *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara)”** disusun oleh **Meita Sari, NPM:1451020082, Prodi Perbankan Syari’ah**, telah diujikan dalam sidang munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Selasa, 11 Desember 2018.

TIM MUNAQSAH

Ketua Sidang : H. Supaijo, S.H., M.H.

(.....)

Sekretaris : Linda Azizah, S.Ag., M.Ag.

(.....)

Penguji 1 : Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A.

(.....)

Penguji 2 : Is Susanto., M.E. Sy.

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

(.....)

Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag.
NIP: 195808241989031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131

SURAT PERNYATAAN

Assalamuallaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meita Sari
NPM : 1451020082
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “IMPLEMENTASI *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun suduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamuallaikum Wr. Wb

Bandar Lampung, 11 Oktober 2018

Penyusun



Meita Sari

1451020082

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (سورة التوبة: ١٠٥)

Artinya : “Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.¹

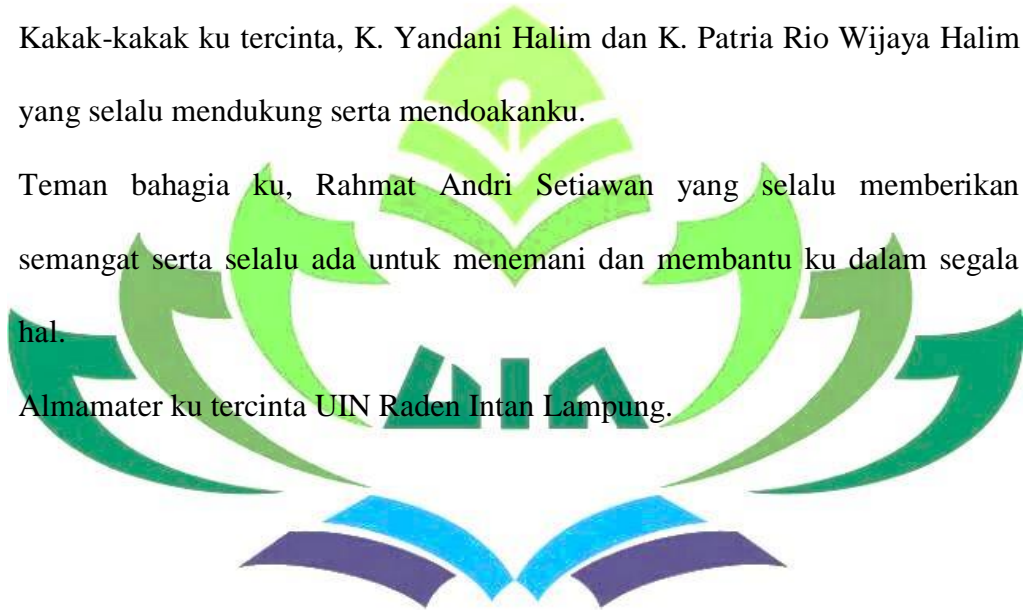


¹Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 203.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, penulis mempersembahkan karya kecil ini kepada :

1. Kedua orang tua ku tercinta, Ayahanda Nanang Halim dan Ibunda Sitinurbaya, yang telah membesarkan ku dengan penuh kasih sayang, mendidik ku dengan penuh kesabaran, dan selalu memberi semangat serta doa yang tiada hentinya.
2. Kakak-kakak ku tercinta, K. Yandani Halim dan K. Patria Rio Wijaya Halim yang selalu mendukung serta mendoakanku.
3. Teman bahagia ku, Rahmat Andri Setiawan yang selalu memberikan semangat serta selalu ada untuk menemani dan membantu ku dalam segala hal.
4. Almamater ku tercinta UIN Raden Intan Lampung.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Meita Sari, lahir pada tanggal 11 Mei 1996 di Kotabumi Lampung Utara, anak ketiga dari tiga bersaudara dari Ayahanda Nanang Halim dan Ibunda Sitinurbaya.

Berikut adalah daftar riwayat pendidikan penulis :

1. TK Muslimin Kotabumi Lampung Utara pada Tahun 2002-2003
2. SDN 4 Tanjung Aman Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2003-2008
3. SMPN 7 Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2008-2011
4. SMAN 1 Kotabumi Lampung Utara pada tahun 2011-2014
5. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan mengambil program studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, Alhamdulillah segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan kemudahan yang diberikan oleh –Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan yang dihadapi mahasiswa.
2. Bapak Ahmad Habibi, S.E., M. E selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah membimbing kami selama proses akademik berlangsung sehingga kami bisa menyelesaikan program studi Perbankan Syariah dengan baik.
3. Ibu Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.S.I selaku pembimbing I dan Bapak Is Susanto, M.E. Sy selaku pembimbing II penulis yang selalu dapat

meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis hingga skripsi ini selesai.

4. Kepada tim penguji munaqosah Bapak Prof. Dr. H. Suharto, S.H., M.A selaku penguji I, Bapak H. Supaijo, S.H., M.H selaku ketua sidang, Ibu Linda Azizah, S.Ag., M.Ag selaku sekretaris sidang, terimakasih atas saran-saran yang telah diberikan guna membuat skripsi ini menjadi lebih baik lagi.
5. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
6. Kepada lembaga keuangan Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara beserta para karyawan yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam menyelesaikan riset dan penelitian di Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara.
7. Teman-teman ku tersayang, Alitty, Asri, Syelfi, Yurli, Dewi, Okta, Muthia, Rahma, Ira, Hani, Lusi, Andri, Mahesa, Maulian, Rangga, Bhakti, Riza, dan Syarif yang selalu memberikan motivasi untuk terus menyelesaikan karya tulis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Perbankan Syariah kelas D angkatan 2014 yang telah ikut serta memotivasi dan memberikan semangat, terimakasih atas kebersamaannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampan, waktu dan dana yang dimiliki. Untuk itu kiranya pada pembaca dapat memberikan masukan dan saran guna melengkapi tulisan ini.

Akhirnya, dihadapkan betapapun kecilnya karya tulis ini semoga dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu Perbankan Syariah.

Bandar Lampung, Oktober 2018

Penulis

Meita Sari

1451020082



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
G. Penelitian Relevan.....	14
H. Kerangka Pemikiran.....	17
I. Metode Penelitian.....	19
 BAB II. LANDASAN TEORI.....	 27
A. <i>Workplace Spirituality</i> dalam Ekonomi Islam.....	27
1. Pengertian <i>Spirituality</i>	27
2. Pengertian <i>Workplace Spirituality</i>	32
3. Aspek-aspek <i>Workplace Spirituality</i>	37
4. Manfaat <i>Workplace Spirituality</i>	39
5. <i>Workplace Spirituality</i> dalam Ekonomi Islam.....	40
B. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Ekonomi Islam.....	44
1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia	44
2. Dasar Hukum Sumber Daya Manusia	48
3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	50
4. Peran dan Fungsi Sumber Daya Manusia	51
5. Kriteria Manusia yang Berkualitas	54

C. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dalam Ekonomi Islam ...	64
1. Pengertian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.....	64
2. Dasar Hukum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.....	66
3. Tujuan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.....	68
4. Fungsi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	69
5. Akad Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	71
BAB III. HASIL LAPORAN PENELITIAN	74
A. Gambaran Umum Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara	74
1. Profil Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara	74
2. Visi dan Misi.....	77
3. Struktur Organisasi dan <i>Job Description</i> Bank Syariah Kotabumi	77
4. Kegiatan Usaha Bank Syariah Kotabumi	83
5. Pelayanan Produk Bank Syariah Kotabumi.....	84
6. Perkembangan Usaha.....	90
7. Prestasi Bank Syariah Kotabumi	91
B. <i>Workplace Spirituality</i> Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara	91
C. Implementasi <i>Workplace Spirituality</i> Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam Ekonomi Islam	100
BAB IV. ANALISIS DATA.....	106
A. Implementasi <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara	106
B. Implementasi <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	115
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	124
A. Kesimpulan.....	124
B. Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Lokasi Kantor Bank Syariah Kotabumi	76
2. Profil Perusahaan	76
3. Nisbah Bagi Hasil Nasabah	84
4. Perkembangan Usaha.....	90



DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran..... 17
2. Struktur Organisasi Bank Syariah Kotabumi..... 78



DAFTAR LAMPIRAN

1. Berita Acara Seminar Proposal
2. Berita Acara Sidang Munaqosah
3. Kartu Konsultasi Skripsi
4. Surat Keterangan Penelitian Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara
5. Surat Keterangan Pembimbing
6. Panduan Wawancara
7. Surat Pernyataan Wawancara
8. Dokumentasi Wawancara



BAB I

PENDAHULUAN

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini untuk menghindari kerancuan dalam memahami judul skripsi ini perlu penulis jelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini. **“IMPLEMENTASI *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara).”**

A. Penegasan Judul

Implementasi adalah perbuatan menerapkan.² implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.³

Workplace Spirituality atau spiritualitas ditempat kerja adalah sebuah fitur budaya organisasi, yang bertujuan menumbuhkembangkan kesadaran

²Petter Salim dan Yenni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta : Modern English Press, 2002), h. 1598.

³Guntur Setiawan, *Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2004), h. 39.

akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas.⁴

Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan. Kualitas merupakan keseluruhan ciri dari karakteristik produk atau jasa yang kemampuannya dapat memuaskan kebutuhan.⁵

Sumber Daya Manusia adalah manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan produksi, baik barang atau jasa.⁶ Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁷

Bank Syariah Kotabumi merupakan suatu lembaga keuangan bank yang terletak di Kabupaten Lampung Utara. Bank Syariah Kotabumi memiliki tugas untuk menghimpun dana masyarakat maupun memberikan pembiayaan bagi masyarakat sesuai dengan prinsip Syariah.⁸

Ekonomi Islam merupakan penerapan ilmu ekonomi dalam praktik sehari-hari bagi individu, keluarga, kelompok masyarakat ataupun

⁴Stephan P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen*, terjemahan Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M. (Jakarta : Erlangga, 2010), h. 76.

⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Raksa, 2011, h. 8.

⁶Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, (Malang : UB Press, 2016). h. 162.

⁷Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2016),h. 99.

⁸Profil Bank Syariah Kotabumi” (On-line), tersedia di : <http://www.bprskotabumi.co.id/profil/php> (3 Maret 2018)

pemerintah/penguasa dalam rangka mengorganisir faktor produksi, distribusi, dan pemanfaatan barang dan jasa yang didasarkan pada ajaran Islam.⁹

Implementasi *Workplace Spirituality* merupakan salah satu fitur budaya organisasi yang bertujuan untuk membuat karyawan membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, guna dapat mempengaruhi agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya yang sesuai dengan petunjuk serta prinsip syariah.

B. Alasan Memilih Judul

1. Secara Objektif

Peneliti tertarik untuk memilih objek pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara karena peneliti ingin melihat *Workplace Spirituality* telah diterapkan atau belum pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, serta melihat bentuk-bentuk penerapan *Workplace Spirituality* yang ada karena *Workplace Spirituality* merupakan sebuah fitur budaya organisasi yang dapat meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi jika diterapkan secara optimal, sehingga dapat menambah performa bagi Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam melayani kebutuhan masyarakat serta untuk meninjau apakah penerapan *Workplace Spirituality* yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara telah sesuai dengan teori dan prinsip-prinsip yang sesuai dengan syariat Islam. Selain itu *Workplace Spirituality* masih banyak belum diketahui

⁹Ahmad Subagyo, *Kamus Istilah Ekonomi Islam*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2009), h. 193.

oleh masyarakat, khususnya pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara.

2. Secara Subjektif

- a. Judul ini dipilih karena *Workplace Spirituality* merupakan sebuah konsep baru dalam dunia bisnis dan belum banyak masyarakat yang mengetahui terkait dengan *Workplace Spirituality* yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sdm pada Bank Syariah khususnya pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bekerja dengan profesional dan bekerja sesuai dengan prinsip syariah sehingga visi dan misi pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara bisa tercapai.
- b. Ketersediaan data atau informasi yang penulis butuhkan terkait judul penelitian ini baik literatur ataupun sumber lainnya seperti artikel, jurnal, dan data-data yang dibutuhkan dari Bank Syariah Kotabumi di Lampung Utara.

C. Latar Belakang Masalah

Perusahaan bisnis merupakan salah satu bentuk kelompok yang terdiri atas orang-orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin besar suatu bisnis, maka pengorganisasian merupakan hal yang semakin penting. Dengan semakin besar suatu bisnis, makin meningkat kebutuhan spesialisasi, semakin banyak interaksi antarpribadi, dan kebutuhan untuk mengintergrasikan sudut pandang yang berbeda.¹⁰ Organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan

¹⁰Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h. 130.

manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud dan tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi, serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab.¹¹

Bank Syari'ah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syari'ah Islam, yakni bank dengan tata cara dan operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syari'ah Islam.¹² Dalam Undang-undang Perbankan Indonesia, yakni Undang-undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, memperkenalkan beberapa muatan baru dan lembaga hukum baru yang ditujukan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat. Pasca di-undangkannya Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, industri perbankan syariah di Indonesia mendapatkan angin segar dan memasuki era baru. Dengan undang-undang tersebut, perbankan syariah bukan hanya sebagai *counterpart* dari perbankan konvensional, melainkan sebagai perbankan yang mampu memenuhi kebutuhan nasabahnya sesuai dengan kebutuhan riil nasabah yang bersangkutan.¹³

Bank Syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam, dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak

¹¹*Ibid*, h. 131.

¹²Muhammad Firdaus, Dkk, *Konsep dan Implementasi Bank Syari'ah*(Jakarta : Renaisan, 2007), h. 18.

¹³Khotibul Umam dan Veri Antoni, *Corporate Action Pembentukan Bank Syariah (Akuisisi, Konversi, dan Spin Off)* (Jakarta : Grasindo dan Gadjah Mada University Press, 2017), h. 2.

membayar bunga kepada nasabah.¹⁴ Ditinjau dari segi fungsinya bank syariah terbagi menjadi tiga jenis, yaitu Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).¹⁵

BPRS adalah bank dengan sistem operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip muamalah. Usaha bank pembiayaan rakyat termasuk BPRS meliputi penyediaan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil keuntungan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.¹⁶ Kehadiran BPRS diharapkan mampu mensejahterkan dan meningkatkan pendapatan masyarakat khususnya umat muslim melalui fasilitas pembiayaan atau permodalan untuk mengembangkan usaha golongan ekonomi lemah.

Pembagian bank menurut jenisnya, sebagaimana dikemukakan di atas, dimaksudkan sebagai sarana untuk menampung dan mengantisipasi perkembangan usaha perbankan saat ini terutama dalam menghadapi era globalisasi perekonomian yang lebih mengarah kepada generalisasi usaha perbankan.¹⁷

Pada saat ini, jumlah BPRS yang terdapat di Provinsi Lampung semakin tahun mengalami peningkatan. Berdasarkan data OJK, pada tahun 2014 jumlah BPRS yang terdapat di Provinsi Lampung berjumlah 8 BPRS. Kemudian di tahun 2015 jumlah BPRS meningkat yaitu 9 BPRS. Di tahun 2016, jumlah BPRS masih tetap berjumlah 9 BPRS. Lalu di tahun 2017

¹⁴Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta : Kencana, 2011), h. 32.

¹⁵*Ibid*, h. 51.

¹⁶Suhrawardi K. Lubis & Farid, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta : Sinar Grafika : 2014), h.

¹⁷*Ibid*, h. 71.

jumlahnya kembali meningkat sebanyak 11 BPRS.¹⁸ Hal ini menunjukkan bahwa lembaga keuangan syariah yang terdapat di Lampung semakin tahun semakin mengalami perkembangan khususnya pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Maka hal ini akan berpengaruh terhadap tuntutan peningkatan suplai sumber daya insani (SDI) baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Ada sejumlah alasan mengapa dewasa ini perhatian terhadap sumber daya manusia meningkat ditingkat manajemen perusahaan. Meningkatnya persaingan di lingkungan kerja merupakan salah satu alasan terpenting. Alasan lainnya adalah meningkatnya peraturan dan hukum; perkembangan hukum sehubungan dengan sumber daya manusia, perubahan karakteristik angkatan kerja, dan ketidaksesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan angkatan kerja dengan persyaratan kerja yang ditetapkan.¹⁹ Adanya keterbatasan individu, menyebabkan munculnya kebutuhan akan pembagian tugas di antara orang-orang tersebut agar tujuan / sasaran perusahaan bisnis tersebut dapat tercapai secara optimal dan dengan cara yang efisien.²⁰

Workplace Spirituality atau yang lebih dikenal dengan spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah fitur budaya organisasi, yang bertujuan menumbuhkembangkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan

¹⁸<http://www.bi.go.id> (1 Mei 2018)

¹⁹*Ibid*, h. 153

²⁰*Ibid*, h. 130.

pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas.²¹ Terdapat tiga indikator pengukuran *Workplace Spirituality* yaitu *Meaningful Work*, *Sense of Community*, dan *Alignment Values with Organization*.

Spiritualitas dalam pekerjaan memang bukan berarti membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Dalam beberapa agama, orang yang bekerja bukan hanya untuk mencari pengakuan orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya. Dalam agama Islam misalnya disebutkan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :



وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (سورة التوبة: ١٠٥)

Artinya : “Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²²

Dalam spiritualitas kerja, seorang individu bekerja tidak hanya dengan tangan mereka saja tetapi juga dengan hati. Sehingga mereka mengaggap pekerjaan itu bukan hanya sekedar untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya. Dan hendaklah setiap individu yang bekerja tersebut melakukan

²¹Stephan P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen*, terjemahan Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M. (Jakarta : Erlangga, 2010), h. 76.

²²Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 203.

pekerjaannya dengan baik karena Allah akan melihat setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga spiritualitas kerja akan membuat individu menunjukkan usaha yang besar agar lebih efektif dalam bekerja.

Dampak dari spiritualisasi pada individu adalah terbentuknya mentalitas baru yang bercirikan orientasi holistik, altruistik, pelayanan kepada manusia, komitmen pada kebenaran, dan bentuk-bentuk perilaku luhur lain, serta kesadaran diri (*self awareness*). Pengendalian diri, optimisme, dorongan berbuat yang terbaik, dan prakarsa, yang semuanya ini terkait dengan *self management*, juga adalah dampak lain dari spiritualisasi.²³

Suatu organisasi dengan budaya yang diwarnai spiritualitas (semangat kejiwaan) mengakui bahwa setiap orang memiliki pikiran (*mind*) dan jiwa (*spirit*), berusaha menemukan makna dan tujuan dari pekerjaan yang ia lakukan, serta berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya dan menjadi bagian dari masyarakat.²⁴

Secara sederhana, spiritualisasi perusahaan bisa dimodelkan ke dalam tiga dimensi : vertikal, horizontal, dan diagonal. Dimensi vertikal terkait dengan tingkatan sistem yang menjadi objek spiritualisasi : individu, kelompok, dan organisasi perusahaan. Pada dimensi horizontal, ada aturan, jalan atau metode, pencerahan, kearifan atau kebenaran. Kemudian pada dimensi diagonal, ada penyatuan berbagai unsur yang terpisah selama ini,

²³Ahmad Baiquni, Hermawan Aksan, *Spiritual Management : From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance* (Bandung : Mizan, 2009), h. 60.

²⁴Stephan P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen*, terjemahan Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M. (Jakarta : Erlangga, 2010), h. 76.

yakni unsur aksi (*what people do*), identitas (*who they are*), nilai dan keyakinan (*what they most value and belief*) atau unsur pikiran (*mind*), badan (*body*), dan ruh (*spirit*) atau fisik (*physical*), intelek (*intellectual*), perasaan (*emotional*), dan kehendak (*volitional*).²⁵ Dalam dimensi vertikal spiritualisasi yang terdapat di perusahaan yaitu seperti seorang karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi memaknai pekerjaannya, bagaimana seseorang karyawan memiliki rasa terhubung dengan rekan kerjanya, serta memiliki nilai-nilai pribadi yang menjadi satu dengan misi dan tujuan organisasi. Kemudian dalam dimensi horizontal, spiritualisasi yang terdapat pada perusahaan yaitu di perdengarkan lantunan ayat-ayat suci al-qur'an kepada karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi. Lalu pada dimensi diagonal, spiritualisasi terdapat pada diri seorang karyawan itu sendiri tentang bagaimana penyatuan antara dimensi materiil dan dimensi spiritual, yaitu antara kehidupan dunia dan kehidupan akhirat.²⁶

Secara teori menurut Martin, penerapan *Workplace Spirituality* akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi sehingga karyawan akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi, dan rendahnya keinginan untuk melakukan *turnover* serta ketidakhadiran. Semakin individu puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat

²⁵ Ahmad Baiquni, Hermawan Aksan, *op. cit.* h.30.

²⁶ Observasi, *Kegiatan Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara*, diperoleh (12 Maret 2018)

kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, lebih loyal, lebih stabil, dan lebih produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.²⁷ Penerapan *Workplace Spirituality* yang telah peneliti temui di lapangan yaitu berupa selalu diperdengarkan lantunan ayat-ayat suci al-qur'an ataupun asmaul husna pada saat jam kerja berlangsung pada BPRS Kotabumi.

PT. BPR Syariah Kotabumi atau Bank Syariah Kotabumi merupakan suatu lembaga keuangan yang menjalankan tugas untuk mengimpun dana masyarakat maupun memberikan pembiayaan bagi masyarakat. PT. BPR Syariah Kotabumi merupakan bentuk Investasi penanaman modal oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Utara dalam bentuk Badan Usaha Milik Daerah di bidang jasa perbankan, BUMD ini mulai beroperasi pada tanggal 29 Juli 2008 diresmikan oleh Gubernur Lampung Bpk. Drs. Syamsurya Ryacudu dengan modal dasar Rp. 15.000.000.000,- (Lima belas milyar Rupiah) dari jumlah modal dasar tersebut, modal yang sudah disetor kepada PT. BPR Syariah Kotabumi per desember 2014 adalah sebesar Rp. 9.025.000.000,- (Sembilan milyar dua puluh lima juta rupiah) berdasarkan persentase kepemilikan saham, maka Pemerintah Kabupaten Lampung Utara merupakan Pemilik Saham Pengendali (PSP) karena memiliki 99,72 % dari total seluruh saham PT. BPR Syariah Kotabumi. Kemudian per desember

²⁷Siti Nur Azizah, "Workplace Spirituality dan Employee Commitment : Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen", Jurnal, Program Studi S1 Manajemen, (Kebumen : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, 2014), h. 108.

2017, jumlah modal yang telah disetor kepada PT. BPR Syariah Kotabumi yaitu sebesar Rp. 10.525.000.000,- (Sepuluh milyar lima ratus dua puluh lima juta rupiah). Dan presentase kepemilikan saham pada tahun 2017 hingga Maret tahun 2018 yaitu sebesar 99,76 % dari total seluruh saham PT. BPR Syariah Kotabumi.²⁸

Setelah tujuh tahun beroperasi, PT. BPR Syariah Kotabumi semakin maju dan berkembang. Berdasarkan data yang ada bahwa perseroan berhasil menghimpun dana masyarakat dari berbagai kalangan masyarakat yang berada di Propinsi Lampung, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Bangka Belitung. Produk yang menjadi andalan untuk menghimpun dana adalah produk Deposito dengan bagi hasil yang sangat tinggi. Penandatanganan Prasasti Peresmian PT. BPR Syariah Kotabumi 29 Juli 2008 oleh Gubernur Lampung Bpk. Drs. Syamsurya Ryacudu didampingi oleh Bpk Hairi Fasyah dan Pemimpin Bank Indonesia Bandar Lampung Bpk. Dahlan.²⁹

Penerapan *Workplace Spirituality* inilah yang menarik perhatian penyusun sehingga menurut penyusun perlu untuk diadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Implementasi *Workplace Spirituality* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara”.

²⁸Profil Bank Syariah Kotabumi” (On-line), tersedia di : <http://www.bprskotabumi.co.id/profil/php> (3 Maret 2018).

²⁹*Ibid.*

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara ?
2. Bagaimana implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam perspektif ekonomi Islam ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penerapan *Workplace Spirituality* berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara.
- b. Untuk mengetahui implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam perspektif ekonomi Islam.

2. Manfaat Penelitian

Bagi penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dan membutuhkan hasil penelitiann ini, antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Untuk meningkatkan pengetahuan tentang perbankan syariah, khususnya mengenai penerapan *Workplace Spirituality*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasikan dan memotret perilaku spiritual dari karyawan Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dan penerapan

Workplace Spirituality Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dari sudut pandang perspektif ekonomi Islam.

b. Manfaat Praktisi

1) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai perilaku karyawan, kaitannya dengan implementasi *Workplace Spirituality* dengan kualitas karyawan perbankan syariah serta penerapan *Workplace Spirituality* dari sudut pandang perspektif ekonomi Islam.

2) Manfaat Akademis

Berguna sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan *Workplace Spirituality* dan dari hasil penelitian ini akan menambah referensi bagi mahasiswa untuk perbandingan bagi penelitian lain dan sebagai penunjang untuk melanjutkan penelitian selanjutnya.

F. Penelitian Relevan

1. Siti Nur Azizah³⁰, tahun 2014 dengan judul skripsi “*Workplace Spirituality* dan *Employee Commitment*: Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen” menyatakan bahwa dimensi *meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan KPPS Syariah Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa perasaan

³⁰Siti Nur Azizah, “*Workplace Spirituality* dan *Employee Commitment* : Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen”, Jurnal, Program Studi S1 Manajemen, (Kebumen : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, 2014)

bermakna dalam bekerja mempengaruhi komitmen. Namun *alignment with organizational* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen para karyawan. Hal ini membuktikan bahwa penegakan nilai dalam organisasi tidak mempengaruhi komitmen organisasional. Variabel spiritualitas di tempat kerja pada penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, artinya nilai-nilai spiritualitas individu, grup dan organisasi secara umum dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen pegawai di KPPS Syariaah Kebumen.³¹

2. Siswanto³², tahun 2012 dengan judul “Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integratif melalui Implementasi *Workplace Spirituality*” menyatakan bahwa *pertama*, implementasi *workplace spirituality* berdasarkan karakteristik dirasakan oleh karyawan perbankan syariah secara merata. *Kedua*, variabel *sense of community* dari *latent* variabel *workplace spirituality* tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah. Hasil penelitian ini juga menunjukkan faktor hubungan emosional, kesamaan nilai antara individu dan organisasional sebagai faktor dominan penentu komitmen organisasional yang tinggi.³³

³¹*Ibid*, h. 117.

³²Siswanto, “Pengembangan Kualitas sdm Perbankan Syariah Integratif Melalui Implementasi *Workplace Spirituality*”, Jurnal, Program studi Ekonomi Syariah (Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012).

³³*Ibid*, h. 14.

3. Jose Luis Daniel³⁴, tahun 2010 dengan judul “*The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness*” menyatakan bahwa pada era sekarang, setiap perusahaan selalu menggabungkan aspek spiritualitas dalam organisasi dalam perusahaannya untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi karyawan mereka. Dinyatakan bahwa ketika anggota tim merasakan spiritualitas di tempat kerja, beberapa atribut penting seperti kepercayaan, kreativitas, dan rasa hormat dapat ditemukan dalam organisasi dan akan berpengaruh pada efektivitas tim, yang mana diusulkan untuk mencakup kepuasan anggota tim, konflik tim, dan tim kinerja.³⁵

Adapun persamaan antara judul penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan tiga indikator dalam mengukur *Workplace Spirituality* yang terdapat pada objek penelitian yaitu *Meaningful Work* (pekerjaan yang bermakna), *Sense of Community* (perasaan terhubung dengan komunitas), dan *Alignment Values With Organization* (penegakan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi).

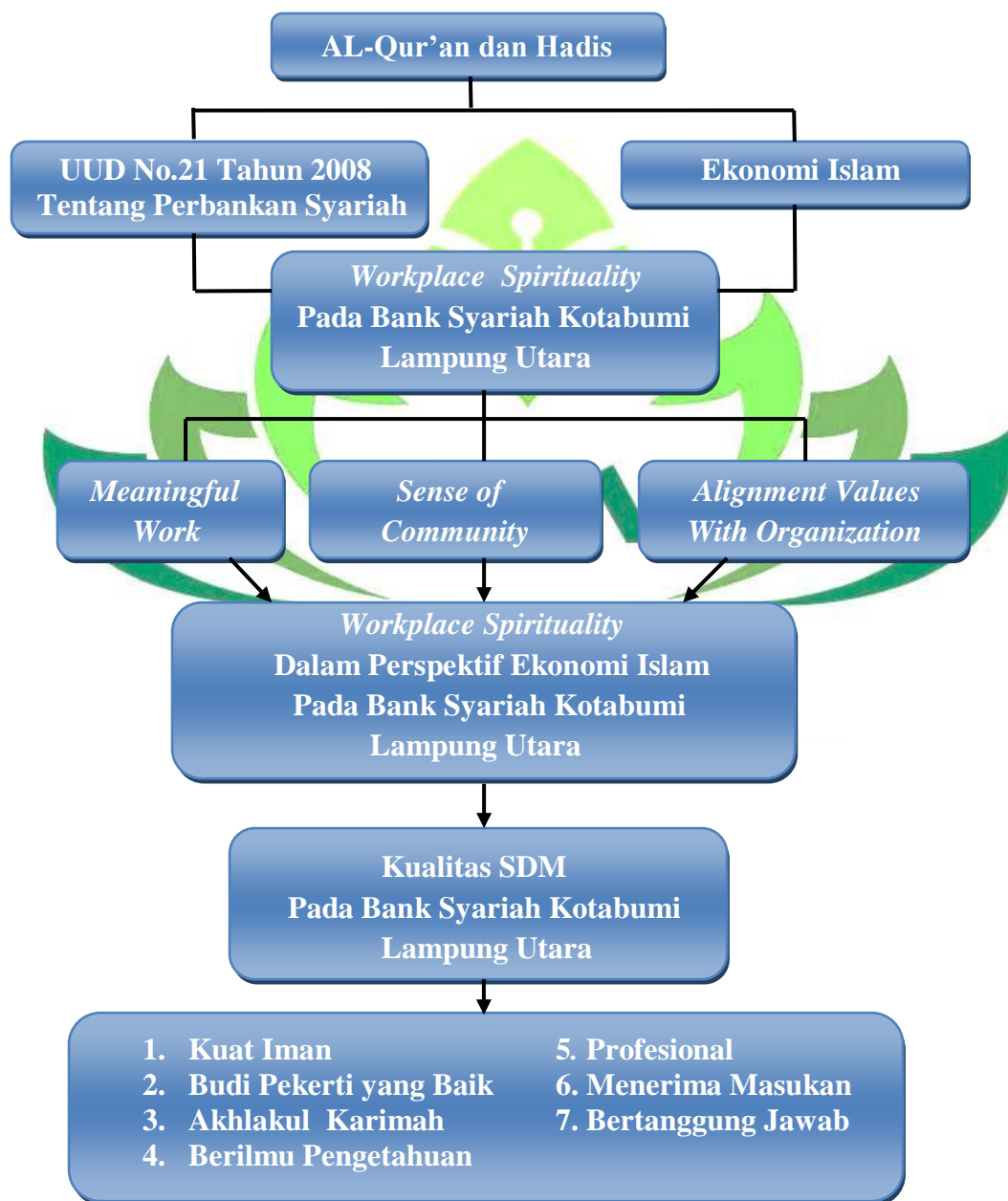
Perbedaan yang terdapat antara judul penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya meneliti dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Kemudian pada

³⁴Jose Luis Daniel, “*The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness*”, Jurnal, A.R. Sanchez School of Business, (Texas : A&M International University, Laredo, Texas, USA, 2010).

³⁵*Ibid*, h. 452.

penelitian sebelumnya tidak meneliti penerapan *Workplace Spirituality* dari sudut perspektif ekonomi Islam, dan pada penelitian ini peneliti menambahkan penerapan *Workplace Spirituality* dari sudut perspektif ekonomi Islam yang terdapat pada objek penelitian.

G. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, yang menjadi tolak ukur dari kualitas sdm pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara antara lain adalah *Meaningful Work*, *Sense of Community*, *Alignment Values of Organization*. *Meaningful Work* merupakan penjelasan dan ilustrasi tentang bagaimana seorang pekerja berinteraksi dan memandang pekerjaannya. Aspek ini menjelaskan bahwa bekerja itu bukan hanya dilatarbelakangi oleh ketertarikan atau sebagai sesuatu yang menantang untuk dilaksanakan.

Sense of Community berkaitan dengan bagaimana seorang pekerja memiliki hubungan dengan rekan kerjanya atau hubungan yang mendalam dengan orang lain. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

Alignment Values with Organization merupakan kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dengan misi dan tujuan organisasi. Dalam variabel ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara berhubungan dengan bagaimana seseorang karyawan memiliki kinerja yang baik, interaksi sosial antar sesama dan kelompok yang baik, serta etika dalam mengemban pekerjaan yang dilakukannya.

Dan hasil akhirnya diharapkan dapat membentuk sumber daya manusia yang memiliki kepribadian kuat iman, memiliki budi pekerti yang

baik, akhlakul karimah, berilmu pengetahuan, profesional, menerima masukan, serta bertanggung jawab.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian secara umum di mengerti sebagai suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara bertahap di mulai dengan penentuan topik, pengumpulan data dan menganalisis data, sehingga nantinya di peroleh suatu pemahaman dan atas topik, gejala, atau isu tertentu. Di katakan ‘bertahap’ karena kegiatan ini berlangsung mengikuti suatu proses tertentu, sehingga ada langkah-langkah yang perlu dilalui secara berjenjang sebelum melangkah pada tahap berikutnya.³⁶

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*) karena peneliti harus terjun langsung ke lapangan, dan terlibat dengan masyarakat setempat. Terlibat dengan partisipan atau masyarakat berarti turut merasakan apa yang mereka rasakan dan sekaligus juga mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang situasi setempat.³⁷ Adapun karena penelitian ini akan dianalisis, maka dalam prosesnya peneliti mengangkat data dan permasalahan yang ada di lapangan yang berkenaan dengan implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yang sesuai dengan syariat Islam.

³⁶Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cikarang : Grasindo, 2010), h. 2.

³⁷*Ibid*, h. 9.

b. Sifat Penelitian

Berdasarkan sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya.³⁸ Kemudian data dari hasil penelitian yang telah terkumpul diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Pada penelitian ini, peneliti akan menjabarkan atau mendeskripsikan dan menganalisis hasil penelitian yang ditemukan dilapangan terkait dengan implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam yang sesuai perspektif ekonomi Islam.

2. Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini akan menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas-petugasnya) dari sumber pertamanya.³⁹ Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari wawancara antara peneliti dengan karyawan yang bekerja di Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara.

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti lewat perantara orang dan dokumen seperti artikel, buku dan lain sebagainya yang berhubungan dengan *Workplace Spirituality*. Teknik dalam mengumpulkan data sekunder

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 29.

³⁹Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : rajawali Press, 2015), h. 39.

dilakukan dengan metode studi perpustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan batuan berbagai macam material yang terdapat di perpustakaan.⁴⁰

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, yang menjadi objek perhatian.⁴¹ Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴²

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah karyawan yang bekerja di Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yaitu sebanyak 53 orang karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.⁴³ Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan objek

⁴⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), h. 202.

⁴¹Suharyadi dan Purwanto, *STATISTIKA: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h. 7.

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2011) h. 80.

⁴³*Ibid*, h. 81.

pengamatan langsung dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan mengenai populasi.⁴⁴

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *non probability* sampel dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu memilih orang-orang tertentu karena suatu pertimbangan yang dianggap mewakili populasi. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 3 orang karyawan dengan kriteria yang harus dimiliki oleh sampel harus memiliki masa kerja minimal 4 tahun, hal ini dikarenakan menurut para informan, karyawan yang memiliki masa kerja minimal 4 tahun akan dianggap ahli dibidangnya dan sudah mampu menerima pekerjaan yang relatif berat. Kriteria lainnya yaitu sampel memiliki *akhlakul karimah* yang baik. Hal ini berbicara tentang melakukan serangkaian ibadah seperti shalat dan zikir, saling tolong menolong antar sesama karyawan, jujur, adil, murah hati, berkata baik, disiplin, dan rasa kesosialan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data atau informasi terkait dengan judul penelitian yang diperlukan peneliti adalah :

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan *psikologis*. Dua

⁴⁴Wahyudin Djumanta, *Mari Memahami Konsep Matematika*, (Jakarta : Grafindo Media Pratama, 2011), hlm. 83.

diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.⁴⁵

Sehingga observasi merupakan suatu proses yang dilakukan dalam pengumpulan data penelitian melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Observasi pada penelitian ini akan dilakukan di Bank Syariah Kotabumi. Dalam hal ini peneliti mengunjungi lokasi penelitian langsung untuk mengamati secara langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan.⁴⁶

Pada metode ini peneliti mencari data berupa bentuk penerapan dari *Workplace Spirituality* yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yang sesuai dengan perspektif ekonomi Islam.

b. Wawancara

Metode wawancara atau *interview* adalah bentuk komunikasi antar dua orang atau melibatkan seseorang yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu.⁴⁷

Peneliti menggunakan metode ini sebagai metode dalam memperoleh data dari lokasi penelitian, yaitu berupa mengadakan

⁴⁵Suharyadi dan Purwanto, *STATISTIKA: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h. 145.

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : ALFABETA, 2008), h. 23.

⁴⁷Mulyana dedy, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), h. 180.

tanya jawab kepada karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini untuk memperoleh informasi terkait dengan masalah yang diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik atau metode pengumpulan data dengan cara mengambil data dari dokumen-dokumen yang ada.⁴⁸

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya.⁴⁹

Dengan metode ini peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan implemetasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam bentuk hardprint yaitu cetakan dikertas.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data berupa profil Bank Syariah Kotabumi, terkait sumber daya manusia yang bekerja pada bank tersebut, dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan terkait dengan *Workplace Spirituality*.

5. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2011) h. 422.

⁴⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 274.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data), mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya.⁵⁰
2. *Data Display* (Penyajian Data), penyajian data dalam penelitian kualitatif biasa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.⁵¹
3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi), kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang sehingga setelah diteliti menjadi jelas.⁵²

6. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya. Setelah keseluruhan data terkumpul maka langkah selanjutnya penulis menganalisis data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan.⁵³

⁵⁰Sugiyono, *op.cit*, h. 247.

⁵¹*Ibid*, h. 249.

⁵²*Ibid*, h. 252-253.

⁵³*Ibid*, h. 376.

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis data induktif. Suatu metode disebut induktif apabila analisa data dan penulisan penelitian berangkat dari data yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan atau generalisasi yang bersifat umum.⁵⁴ Metode induktif dari penelitian ini adalah implementasi *Workplace Spirituality* (khusus) terhadap kualitas sumber daya manusia (umum).

Cara berfikir induktif ini dimulai dari penalaran yang mempunyai ciri khas dan terbatas ruang lingkupnya dan kemudian ditarik suatu konklusi yang bersifat umum.⁵⁵ Dalam hal ini, *Workplace Spirituality* dikatakan khusus karena memiliki ruang lingkup yang terbatas untuk diteliti yaitu berupa pengukuran *Workplace Spirituality* dengan hanya menggunakan tiga indikator dan memiliki ciri khas tentang kegiatan spiritual yang dilakukan pada objek penelitian. Kemudian kualitas sumber daya manusia menjadi umum karena merupakan hasil yang menjadi kesimpulan dari tiga indikator pengukuran *Workplace Spirituality*. Adapun yang menjadi indikator pengukuran *Workplace Spirituality* yaitu *Meaningful Work*, *Sense of Community*, *Alignment Values With Organization*.

⁵⁴Saifuddin, M. Syahudu Ismail & Ismail Suardi Wekke, *Strategi dan Teknik Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta : Deepublish, 2018), h. 33.

⁵⁵A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta : Kencana, 2014), h. 19.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Workplace Spirituality* dalam Ekonomi Islam

1. Pengertian *Spirituality*

Spiritualitas Islam merujuk pada paradigma tauhid dalam mewujudkan keseimbangan yang harmonis antara aspek dunia dan akhirat. Ini merupakan aspek penting dalam membina kekuatan yang diiringi keimanan terhadap kekuasaan Allah SWT. atas segala aspek kehidupan, termasuk bagi aktivitas ekonomi. Spiritualitas Islam yang lahir dari diri setiap manusia mampu dimanfaatkan menjadi sebuah kekuatan berupa sebuah kecerdasan spiritual Islam, unsur ini ada pada diri setiap manusia sebagai anugerah Allah SWT. yang bermanfaat bagi aktivitas kehidupan.⁵⁶ Dalam konteks Islam, spiritualitas adalah kesadaran tauhid terhadap Allah SWT. dalam kehidupan manusia agar mampu mengikuti kehendak dan arahan-Nya.⁵⁷

Spiritualitas Islam berhubungan terutama dengan dimensi batin pribadi dari kehidupan seseorang dan mencakup di luar unsur-unsur Islam yang mampu sebagai sarana untuk mencapai kehidupan spiritual.⁵⁸ Hal ini menunjukkan kekuatan spiritual dalam Islam tidak hanya sebatas dari

⁵⁶Haniffyah Yuliatul Hijriah, "*Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan*", (Jurnal : Universitas Airlangga Surabaya, 2016) h. 187

⁵⁷*Ibid*, h. 189.

⁵⁸S.H. Nasr, "*Islamic Spirituality*", dalam Isa Mohammed Adamu, dkk., "*Spirituality in Entrepreneurship from Islamic Perspectives: A Concept Analysis on The Effects on Entrepreneurial Motivation and Social Responsibility*", dalam International Conference of The Academy of HRD, (Malaysia: Asia Chapter, 2011).

aspek rohaniah semata namun juga mampu menghasilkan potensi lain bagi setiap individu untuk mencapai kesuksesan dunia yang diridai Allah SWT.⁵⁹

Tercapainya keseimbangan dunia akhirat adalah sebuah esensi yang menjadi harapan bagi setiap umat Islam yang senantiasa bertakwa untuk mencapai hal tersebut. Kualitas hubungan spiritualitas dipahami sebagai sebuah motif utama dalam Islam yang mencakup keyakinan, ritual keagamaan, perilaku sehari-hari dalam kehidupan dan pengetahuan. Di samping itu, spiritualitas mampu mempengaruhi aspek motivasi pada pencapaian dan keberhasilan. Sederhananya spiritualitas menjadi bagian bagi pengembangan diri manusia, baik dari perilaku serta memotivasi melalui nilai-nilai spiritualitas Islam yang dikandungnya. Spiritualitas Islam mengarah pada tercapainya keseimbangan dunia dan akhirat karena orientasinya bukanlah lagi duniawi semata melainkan ada roh spiritual Islam yang menyelimuti perilaku dan pemikiran manusia.⁶⁰

Spiritual berasal dari kata *spirit*. *Spirit* mengandung arti semangat, kehidupan, pengaruh, dan antusiasme. *Spirit* sering diartikan sebagai ruh atau jiwa. Arti kiasannya adalah semangat atau sikap yang mendasari tindakan manusia. *Spiritual* berarti pula segala sesuatu diluar tubuh fisik manusia, termasuk pikiran, perasaan, dan karakter manusia itu sendiri. Kecerdasan spiritual berarti kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan memahami dirinya sepenuhnya sebagai makhluk spiritual maupun

⁵⁹Hanifiyah Yuliatul Hijriah, *Op.cit.*

⁶⁰*Ibid.*

sebagai bagian dari alam semesta. Dengan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi berarti telah memahami sepenuhnya makna dan hakikat kehidupan yang dijalani.⁶¹

Spiritualitas merupakan upaya untuk mendidik orang bagaimana berurusan dengan dirinya sendiri, dengan orang lain, dan makhluk lain sesama manusia, serta berhubungan dengan Tuhan, atau untuk mengeksplorasi di jalur yang diperlukan. Spiritualitas memperkuat apa yang orang lakukan dan akan diperkuat oleh mereka pada gilirannya. Spiritualitas dapat menciptakan komitmen seseorang terhadap organisasi, dimana orang tersebut akan mengasimilasikan tujuan dan nilai-nilainya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.⁶²

Spiritualitas dalam pekerjaan memang bukan berarti membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Dalam beberapa agama, orang yang bekerja bukan hanya untuk mencari pengakuan orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya. Dalam agama Islam misalnya disebutkan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

⁶¹Hasan, "*Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi*", Jurnal, Program Studi Ekonomi dan Bisnis (Semarang : Universitas Wahid Hasyim Semarang, 2010).

⁶²Moh Rifqi Khairul Umam & Zakky Fahma Auliya, "*Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam*", (Jurnal Program Bisnis dan Manajemen Islam IAIN Surakarta, 2017) h. 27.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (سورة التوبة
: ١٠٥)

Artinya : “Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”.⁶³

Dalam spiritualitas kerja, seorang individu bekerja tidak hanya dengan tangan mereka saja tetapi juga dengan hati. Sehingga mereka menganggap pekerjaan itu bukan hanya sekedar untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya. Dan hendaklah setiap individu yang bekerja tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik karena Allah akan melihat setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga spiritualitas kerja akan membuat individu menunjukkan usaha yang besar agar lebih efektif dalam bekerja.

Suatu organisasi dengan budaya yang diwarnai spiritualitas (semangat kejiwaan) mengakui bahwa setiap orang memiliki pikiran (*mind*) dan jiwa (*spirit*), berusaha menemukan makna dan tujuan dari pekerjaan yang ia lakukan, serta berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya dan menjadi bagian dari masyarakat.⁶⁴

⁶³Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 203.

⁶⁴Stephan P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen*, terjemahan Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M. (Jakarta : Erlangga, 2010), h. 76.

Secara sederhana, spiritualisasi perusahaan bisa dimodelkan ke dalam tiga dimensi : vertikal, horizontal, dan diagonal. Dimensi vertikal terkait dengan tingkatan sistem yang menjadi objek spiritualisasi : individu, kelompok, dan organisasi perusahaan. Sebagai unit terkecil pembentuk sistem, individu adalah urutan pertama fokus spiritualisasi. Perubahan mendasar pada kesadaran individu tentang tujuan-tujuan hidupnya, nilai-nilai yang dianutnya, serta moto hidupnya menjadi persyaratan utama perubahan kelompok dan organisasi.⁶⁵

Pada dimensi horizontal, ada aturan, jalan atau metode, pencerahan, kearifan atau kebenaran. Dalam dimensi ini, seseorang menjalankan segala pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang ada. Kemudian pada dimensi diagonal, ada penyatuan berbagai unsur yang terpisah selama ini, yakni unsur aksi (*what people do*), identitas (*who they are*), nilai dan keyakinan (*what they most value and belief*) atau unsur pikiran (*mind*), badan (*body*), dan ruh (*spirit*) atau fisik (*physical*), intelek (*intellectual*), perasaan (*emotional*), dan kehendak (*volitional*). Dengan kata lain, dimensi ini merupakan penyatuan antara dimensi materiil dan dimensi spiritual antara kehidupan dunia dan kehidupan akhirat.⁶⁶

Interaksi di antara berbagai unsur pada ketiga dimensi di atas menghasilkan peningkatan, pendalaman, dan perluasan kesadaran

⁶⁵Ahmad Baiquni, Hermawan Aksan, *Spiritual Management : From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance* (Bandung : Mizan, 2009), h. 30.

⁶⁶*Ibid.*

individu (*expanded conciousness*). Secara khusus, perubahan perubahan

kesadaran individu ini terlihat hasilnya dalam bentuk :

- a. Pengenalan diri (*inner knowing*), yaitu suatu bentuk supra kesadaran yang termanifestasikan di dalam imajinasi kreatif, pertimbangan intuitif, perasaan estetika, dan sensibilitas spiritual.
- b. Intuisi (*deep intuition*), yang menghasilkan “kesadaran autentik” dan “kemenyatuan” dengan alam semesta.
- c. Harmoni dengan keseluruhan.⁶⁷

Manfaat spiritualitas juga berdampak pada organisasi, sehingga dapat membuat pembentukan organisasi yang efektif. Kontribusi spiritualitas dalam pembentukan organisasi yang efektif merujuk pada berbagai aspek seperti suara hati (*inner voice*), persepsi (*perception*), pembelajaran (*learning*), pemberdayaan (*empowerment*), etika (*ethics*), moralitas (*moral*), tanggung jawab sosial (*social responsibility*), dan kerja sama (*cooperation*).⁶⁸

2. Pengertian *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality atau yang lebih dikenal dengan spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah fitur budaya organisasi, yang bertujuan menumbuhkembangkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas.⁶⁹

Workplace Spirituality dalam Islam yaitu sebuah iklim yang dibentuk oleh sebuah perusahaan yang memiliki potensi bahwa setiap

⁶⁷*Ibid*, h. 31.

⁶⁸*Ibid*, h. 64.

⁶⁹Stephan P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen*, terjemahan Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M. (Jakarta : Erlangga, 2010), h. 76.

insan dapat menghasilkan berkembangnya kapabilitas diri serta sikap positif bagi berhasilnya pencapaian di dunia, baik dalam pekerjaan maupun kesuksesan bidang lain yang diridai Allah SWT. Islam menolak persepsi akan pekerjaan hanya dianggap sebagai kegiatan sekuler atau sarana untuk mencapai kesenangan materi semata. Islam memahami pekerjaan adalah bagian dari ibadah dan pencapaian yang dikejar tidak hanya sebatas materi namun juga keberkahan dari materi yang diperoleh tersebut.⁷⁰

Spiritualitas Islam yang dimiliki setiap manusia dapat dikembangkan agar lebih bermanfaat dan berdaya guna sebagai motivasi hingga tindakan dalam pencapaian tujuan kehidupan di dunia ini. Dukungan akan spiritualitas Islam yang didasari oleh asas-asas keimanan kepada Allah SWT, yang membentuk sikap dan amalan tertentu yang orientasinya sebagai bentuk ibadah. Hal ini dapat dituangkan dalam berbagai aktivitas pekerjaan, contohnya secara khusus dalam bidang perekonomian dan bisnis. Dalam pandangan Islam, tahapan proses pengelolaan suatu bisnis diniatkan sebagai ibadah yang tujuannya untuk mencapai kemaslahatan hidup dan setiap tahapannya mampu memegang esensi spirituitas Islam.⁷¹

Kajian spiritualitas banyak dikaitkan dengan dunia kerja, kewirausahaan, kepemimpinan, dan keagamaan. Khususnya di dunia bisnis, spiritualitas semakin dilirik untuk diambil nilai dan penerapannya

⁷⁰Haniffyah Yuliatul Hijriah, "*Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan*", (Jurnal : Universitas Airlangga Surabaya, 2016) h. 191.

⁷¹*Ibid*, h. 192.

bagi manajemen bisnis di tengah goncangan kondisi akibat berbagai hal, seperti ambisi mencapai profit tinggi dan mengesampingkan nilai-nilai spiritual yang berdampak negatif bagi kondisi bisnis. Banyak penelitian yang menunjukkan hasil positif dari penerapan strategi memasukkan unsur spiritualitas dalam bisnis sehari-hari, dimana pelaku bisnis diarahkan untuk menjadikan kegiatan bisnisnya bersinergi dengan alam, lebih mementingkan keseimbangan bukan eksploitasi, lebih mementingkan kestabilan jangka panjang bukan profit jangka pendek semata.⁷²

Fenomena spiritualitas yang dikaitkan dengan bisnis Islam, merujuk pada kesadaran pelaku bisnis bahwa keuntungan yang diperoleh tidaklah sebatas nominal profit jangka pendek di dunia, namun juga tercapainya profit jangka panjang di akhirat.⁷³

Menurut Duchon dan Plowman, spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi.⁷⁴

⁷²*Ibid*, h. 188.

⁷³*Ibid*, h. 189.

⁷⁴Leo Agung Manggala Yogatama & Nilam Widyarini, “*Kajian Spiritualisasi di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis*”, Jurnal Psikologi Volume 42, No.1, 2015, h. 3.

Menurut Milliam, Czaplewski dan Ferguson, spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/*meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/*alignment of values*).⁷⁵

Suatu organisasi dengan budaya yang diwarnai spiritualitas (semangat kejiwaan) mengakui bahwa setiap orang memiliki pikiran (*mind*) dan jiwa (*spirit*), berusaha menemukan makna dan tujuan dari pekerjaan yang ia lakukan, serta berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya dan menjadi bagian dari masyarakat.⁷⁶

Spiritualitas di tempat kerja mengacu pada kerangka nilai-nilai organisasi di mana proses kerja bertindak sebagai katalisator dalam membuat karyawan merasakan transendensi di tempat kerja mereka sehingga mengkonsolidasikan perasaan mereka terhubung dengan rekan lain dengan cara memberi perasaan untuk saling melengkapi dan sukacita. Hal tersebut akan membuat suasana kondusif dalam mempromosikan kreativitas di tempat kerja dan juga mengarah pada komunikasi yang lebih baik antar karyawan.⁷⁷

Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat membuat karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi

⁷⁵*Ibid.*

⁷⁶Stephan P. Robbins, Mary Coulter, *op.cit.*

⁷⁷Siti Nur Azizah, "Workplace Spirituality dan Employee Commitment : Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen", Jurnal, Program Studi S1 Manajemen, (Kebumen : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, 2014), h. 107.

sehingga karyawan akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi, dan rendahnya keinginan untuk melakukan *turnover* serta ketidakhadiran. Semakin individu puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, lebih loyal, lebih stabil, dan lebih produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.⁷⁸ Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surat Al-Zalzalah ayat 7-8 yang berbunyi :



Artinya : *“Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya.”*⁷⁹

Ayat di atas menjelaskan bahwa semua amal perbuatan akan diperhitungkan. Ayat di atas menjelaskan agar umat manusia selalu melakukan pekerjaan atau amal perbuatan dengan sebaik mungkin sesuai dengan syariat Islam. Meskipun sekecil apapun pekerjaan atau amal perbuatan yang kita lakukan dengan sesuai ketentuan, maka Allah akan

⁷⁸ *Ibid*, h. 108.

⁷⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 599.

memberikan balasan yang setimpal. Begitu pula sebaliknya, apabila melakukan amal buruk maka Allah akan juga akan memberikan balasan atas perbuatan buruk yang telah dilakukan.

3. Aspek-Aspek *Workplace Spirituality*

Dalam Islam organisasi yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kegiatan operasionalnya memiliki ciri-ciri yaitu :

- a. Kesadaran yang kuat akan makna. organisasi spiritual membangun budaya yang berintikan pada tujuan yang bermakna. Walaupun laba dianggap penting, namun hal itu bukan segala-galanya bagi organisasi.⁸⁰
- b. Penekanan pada pembangunan individu. Organisasi spiritual menyadari nilai dan martabat seorang individu. Organisasi ini tidak hanya sekedar menyediakan pekerjaan saja, tetapi juga berupaya menciptakan sebuah budaya yang didalamnya para karyawan dapat tumbuh dan belajar secara terus-menerus.⁸¹
- c. Kepercayaan dan keterbukaan. Organisasi spiritual dicirikan oleh saling-percaya di antara para anggotanya, kejujuran dan keterbukaan. Para karyawan tidak merasa takut untuk mengakui kesalahannya, dan

⁸⁰Stephan P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen*, terjemahan Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M. (Jakarta : Erlangga, 2010), h. 77.

⁸¹*Ibid.*

cenderung bersikap terus-terang kepada para pelanggan, sesama karyawan maupun mitra pemasok.⁸²

- d. Toleransi, yaitu dapat diartikan sebagai kelapangan dada, suka rukun dengan siapa pun, membiarkan orang berpendapat, atau berpendirian lain, tidak mengganggu kebebasan berpikir dan berkeyakinan dengan orang lain.⁸³

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson *Workplace Spirituality* (spiritualitas di tempat kerja) mencakup beberapa aspek, yaitu:

a. *Meaningful Work*

Meaningful Work mewakili aspek individu. Pada aspek ini menunjukkan tingkat perasaan mendalam yang dirasakan oleh seorang individu tentang arti dan tujuan bekerja.⁸⁴ *Meaningful Work* menjelaskan bahwa pekerja itu bukan hanya dilatarbelakangi oleh ketertarikan atau sebagai sesuatu yang menantang untuk dilaksanakan.⁸⁵

b. *Sense Of Community*

Sense Of Community mewakili aspek komunitas atau kelompok.

Aspek ini berkaitan dengan bagaimana seorang pekerja memiliki

⁸²*Ibid.*

⁸³Tim Fkub Semarang, *Kapita Selekta Kerukunan Umat Beragama*, (Semarang: Fkub, 2009), h. 381.

⁸⁴Moh Rifqi Khairul Umam & Zakky Fahma Auliya, “*Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam*”, (Jurnal Program Bisnis dan Manajemen Islam IAIN Surakarta, 2017), h. 26

⁸⁵Siswanto, “*Pengembangan Kualitas sdm Perbankan Syariah Integratif Melalui Implementasi Workplace Spirituality*”, Jurnal, Program studi Ekonomi Syariah (Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012), h. 5.

hubungan dengan rekan kerjanya. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada aspek ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi.⁸⁶

c. *Alignment Values With Organization*

Aspek fundamental yang ketiga adalah yang mewakili organisasi. *Alignment Values With Organization* merupakan perasaan yang kuat yang dirasakan oleh seorang individu tentang bagaimana nilai-nilai pribadi menjadi satu dengan misi dan tujuan organisasi.⁸⁷ Titik awal pendekatan ini berfokus pada kelompok adalah membangun budaya organisasi.

4. Manfaat *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan yang menyandarkan bisnisnya pada aspek spiritualitas, yaitu :

- a. Perusahaan akan jauh dari berbagai kecurangan (*fraud*) yang mungkin terjadi akibat ‘menghalalkan segala cara’ karena dari sinilah kebangkrutan suatu usaha dimulai.
- b. Meningkatnya produktivitas dan kinerja perusahaan.
- c. Terbangunnya suasana kerja yang harmonis.
- d. Meningkatnya citra positif perusahaan.
- e. Perusahaan menjadi tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan (*sustainable company*).
- f. Menurunkan perpindahan karyawan.⁸⁸

⁸⁶*Ibid*, h. 6.

⁸⁷Moh Rifqi Khairul Umam & Zakky Fahma Auliya, “*Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam*”. (Jurnal Program Bisnis dan Manajemen Islam IAIN Surakarta, 2017), h. 26.

⁸⁸Hanifiyah Yuliatul Hijriah, “*Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan*”, (Jurnal : Universitas Airlangga Surabaya, 2016), h. 189.

Adapun manfaat lainnya dari *Workplace Spirituality* yaitu :

- a. Spiritualitas ditempat kerja mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga mampu menurunkan tingkat absensi dan keluar masuknya karyawan.
- b. Karyawan menganggap bahwa partisipasi yang aktif adalah partisipasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sebab tingkat kepentingan pekerjaan berhubungan dengan citra diri seseorang.
- c. Spiritualitas digunakan sebagai motif bekerja secara individual, dan secara interaktif spiritualitas personal dan organisasi mampu mempengaruhi penghargaan karyawan terhadap pekerjaannya.⁸⁹

Menurut Rego dan Cunha menjelaskan manfaat lain dari *workplace spirituality* yaitu ketika seseorang memiliki spiritualitas yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasi dan mempunyai loyalitas. Seseorang yang memiliki persepsi mengenai *workplace spirituality* yang tinggi akan menghasilkan kebiasaan moral dan sifat yang baik, juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal terhadap perusahaan, dapat dipercaya dan mempunyai integritas.⁹⁰

Dampak lain dari spiritualisasi pada individu adalah terbentuknya mentalitas baru yang bercirikan orientasi holistik, altruistik, pelayanan kepada manusia, komitmen pada kebenaran, dan bentuk-bentuk perilaku luhur lain, serta kesadaran diri (*self awareness*). Pengendalian diri, optimisme, dorongan berbuat yang terbaik, dan prakarsa, yang

⁸⁹Moh Rifqi Khairul Umam & Zakky Fahma Auliya, *Op.cit*, h.27.

⁹⁰Siti Nur Azizah, “*Workplace Spirituality dan Employee Commitment : Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen*”, Jurnal, Program Studi S1 Manajemen, (Kebumen : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, 2014), h. 109.

semuanya ini terkait dengan *self management*, juga adalah dampak lain dari spiritualisasi.⁹¹

5. *Workplace Spirituality* dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Imam Al-Ghazali, spiritualitas menggunakan pendekatan tasawuf, dalam hal ini pemikiran Al-Ghazali adalah konsepnya mengenai tentang fitrah. Konsep fitrah Al-Ghazali berkaitan erat dengan pembahasan tentang spiritualitas dalam hidup manusia. Menurut Al-Ghazali kepribadian manusia dipengaruhi oleh tiga aspek yang di sebut fitrah, yaitu :

1. Nafsu

Nafsu adalah elemen jiwa (unsur ruh) yang berpotensi mendorong pada tabi'at badaniyah/biologis dan mengajak diri pada berbagai amal baik atau buruk.⁹² Nafsu merupakan dimensi manusia yang berada antara ruh yang adalah cahaya dan jasmani. Pada dasarnya wajar saja manusia memiliki keinginanakan sesuatu selama tidak bertentangan dengan perintah Allah SWT. Namun kebanyakan dari manusia mengartikan nafsu itu dari sisi negatif.⁹³ Dan firman Allah SWT :

⁹¹Ahmad Baiquni, Hermawan Aksan, *Spiritual Management : From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance* (Bandung : Mizan, 2009), h. 60.

⁹²Jamaluddin Ancok & Fuad Nashori, *Psikologi Islam*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), h. 3.

⁹³Baharrudin, *Paradigma Psikologi Islam Studi tentang Elemen Psikologi dari Al-Qur'an*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004), h. 136.

وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ ۖ وَنَهَى النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ ﴿٤١﴾
فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ ﴿٤٢﴾ (سورة النّزيعات : ٤٠-٤١)

Artinya : “Dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari (keinginan) hawa nafsunya. Maka sungguh, surgalah tempat tinggal (nya)”.⁹⁴

Dari ayat di atas dijelaskan pada dasarnya manusia tidak bisa lepas dari hawa nafsu karena sebagai manusia pastinya mempunyai keinginan akan hal-hal keduniawian. Namun Allah menganjurkan bagi umat manusia agar manusia dapat menahan hawa nafsu atas suatu keinginannya yang menyangkut masalah duniawi.

2. Akal

Akal berasal dari bahasa Arab, *al-'aql*. Kata *al-'aql* adalah mashdar dari kata *'aqola-ya'qilu-'aqlan* yang maknanya adalah “*fahima wa tadabbaro*” yang artinya “paham” (tahu, mengerti) dan memikirkan (menimbang). Maka *al-'aql* maknanya adalah kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu. Sesuatu itu bisa ungkapan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain semua yang ditangkap oleh panca indra.⁹⁵

Akal adalah suatu peralatan ruhaniah manusia yang berfungsi untuk membedakan salah dan benar serta menganalisis sesuatu. Sehingga akal dapat didefinisikan sebagai salah satu peralatan ruhaniah

⁹⁴Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 584.

⁹⁵Jamaluddin Ancok & Fuad Nashori, *Psikologi Islam*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), h. 3.

manusia yang berfungsi untuk mengingat, menyimpulkan, menganalisis, menilai apakah apakah sesuai benar atau salah.⁹⁶

Akal merupakan daya pikir (untuk memahami sesuatu), kemampuan melihat cara memahami lingkungan, atau merupakan kata lain dari pikiran dan ingatan. Dengan akal, dapat melihat diri sendiri dalam hubungannya dengan lingkungan sekeliling, juga dapat mengembangkan konsepsi-konsepsi mengenai watak dan keadaan diri kita sendiri, serta melakukan tindakan berjaga-jaga terhadap rasa ketidakpastian yang esensial dalam hidup ini.⁹⁷

3. Qolbu

Qolbu adalah sebuah latifah ketuhanan yang tidak mempunyai bentuk fisik. Tidak ada yang tahu letak qolbu sebenarnya, yang dapat diketahui adalah implementasi dari qolbu yang berupa akhlak. Qolbu lebih mengarah pada jati diri seseorang.⁹⁸ Qolbu adalah sifat lembutnya Ketuhanan yang terdapat dalam jiwa manusia.

Qolbu (bentuk *masdar*) dari *qalaba* yang artinya ‘berubah-ubah, berbolak-balik, tidak konsisten, berganti-ganti’. Qolbu merupakan lokus atau tempat di dalam wahana jiwa manusia yang merupakan titik sentral atau awal segala awal yang menggerakkan perbuatan manusia yang cenderung kepada kebaikan dan keburukan. Qolbu juga merupakan *saghafa* atau hamparan yang menerima suara hati (*conscience*) yang

⁹⁶Shabri Shaleh Anwar, *Teologi Pendidikan Upaya Mencerdaskan Otak dan Qolbu*, (Jakarta : Indragiri TM, 2014), h. 48.

⁹⁷*Ibid.*

⁹⁸Jamaluddin Ancok & Fuad Nashori, *Op.cit*, h. 5.

berasal dari ruh dan sering pula disebut dengan nurani (bersifat cahaya) yang menerangi atau memberikan arah pada manusia untuk bertindak dan bersikap berdasarkan keyakinan atau prinsip yang dimilikinya.⁹⁹

Spiritualitas di tempat kerja sesungguhnya dapat di jumpai di dalam semua agama, tak terkecuali dalam Islam. Mereka yang semakin menghayati dan khusyuk melakukan spiritualitas baik yang non muslim maupun muslim maka korelasinya semakin baik. Islam selalu menghargai karya dan pekerjaan masyarakat selama masih dalam koridor syariat Islam.

B. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Ekonomi Islam

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus, Allah SWT. melengkapi dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk hidup yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada sang Pencipta.¹⁰⁰

⁹⁹K.H. Toto Kasmara, *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence)* Membentuk Kepribadian yang Bertanggung Jawab, Profesional, dan Berakhlak, (Jakarta : Gema Insani, 2001), h. 46.

¹⁰⁰Zakiah Daradjat, *"Ilmu Pendidikan Islam "* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 3.

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa. Dari penjabaran diatas dapat dimengerti bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi,. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan sumber daya manusia.¹⁰¹

Kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah SWT. yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa

¹⁰¹Wakhudin, Tarmizi Taher, “*Jembatan Umat, Ulama dan Umara*”, (Bandung: Granesia, 1998), h. 240.

kepada Allah SWT. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut konsep Islam.¹⁰²

Adapun dasar dari filosofis ekonomi Islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat adalah sebagai khalifah Allah SWT. di muka bumi. Inilah kelebihan konsep pembangunan Islam dari konsep-konsep lainnya, dengan mendudukan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah SWT. di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah SWT. tentang pengeolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya.¹⁰³

Sumber daya manusia adalah manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan produksi, baik barang atau jasa.¹⁰⁴ Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁰⁵

Sumber daya manusia dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi

¹⁰² *Ibid*, h. 141.

¹⁰³ Nurul Huda dkk, “*Ekonomi Pembangunan Islam*”, (Jakarta : Kencana, 2015), h.182.

¹⁰⁴ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*, (Malang : UB Press, 2016). h. 162.

¹⁰⁵ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2016), h. 99.

organisasi. Kemampuan untuk mengelola sdm, berupa pemberdayaan karyawan (*empowerment*) akan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang komitmen akan memberikan dampak yang besar terhadap pencapaian kinerja (*performance*) organisasi. Komitmen karyawan menunjukkan adanya kepuasan karyawan terhadap organisasinya, sehingga jika karyawan puas, maka akan mampu memberikan dan meningkatkan kepuasan konsumen. Apabila kepuasan konsumen tercapai, maka organisasi akan mencapai *high performance*.¹⁰⁶ Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surat Al-Isra' ayat 70 yang berbunyi :



Artinya : “Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.”¹⁰⁷

Pada ayat di atas menjelaskan bahwa manusia memiliki ketinggian derajat dan memiliki kelebihan yang sempurna dibandingkan dengan makhluk lainnya. Untuk itu kelebihan tersebut harus dibuktikan melalui perbuatan atau kegiatan yang baik dan bermanfaat bagi semua orang sesuai dengan syariat Islam. Dari ruh (*spirit*) manusia berkembang. Pada

¹⁰⁶Siswanto, “Pengembangan Kualitas sdm Perbankan Syariah Integratif Melalui Implementasi Workplace Spirituality”, Jurnal, Program studi Ekonomi Syariah (Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012), h. 3.

¹⁰⁷Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 289.

prakarsa dan komitmen pribadi untuk tumbuh dan memberikan kontribusi terbaik.

Sumber daya manusia dalam perbankan syariah memerlukan persyaratan pengetahuan yang luas di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik perbankan serta mempunyai komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten.¹⁰⁸

2. Dasar Hukum Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa dasar-dasar hukum yang terkait dan menjadi pedoman dalam melakukan pelaksanaan kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 2
Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
- b. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 4
Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 15
Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- d. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 30
Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dan pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.
- e. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab IV Pasal 32 ayat 1
Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- f. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab IV Pasal 32 ayat 2

¹⁰⁸Gemala Dewi, *Aspek-Aspek Hukum Dalam Perbankan & Peransuransian Syariah Di Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2004), h. 86.

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

g. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab IX Pasal 50

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

h. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab IX Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan /atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

i. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab IX Pasal 56

1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 didasarkan atas :

a. Jangka waktu.

b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

j. UU RI No. 13 tahun 2003 Bab X Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

k. UU RI No. 13 Tahun 2003 Bab X Pasal 92

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.¹⁰⁹

Selain peraturan undang-undang, dasar hukum sumber daya manusia

juga terdapat dalam surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾ (سورة البقرة : ۳۰)

Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan*

¹⁰⁹N.N Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

menumpahkan darah. Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”¹¹⁰

3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama dan penting untuk membuat para sumber daya manusia dapat bekerja dengan profesionalisme. Ditinjau dari segi ilmu pendidikan, kualitas nonfisik manusia mencakup domain kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kualitas domain kognitif digambarkan dari tingkat kecerdasan individu, sedangkan kualitas afektif digambarkan dari kadar keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta ciri-ciri kemandirian lainnya. Untuk kualitas domain psikomotorik lebih dicerminkan dari tingkat keterampilan, produktivitas, dan kecakapan memanfaatkan peluang dan berinovasi. Pengembangan kualitas fisik manusia meliputi kondisi penduduk yang sehat dan kuat dengan harapan hidup yang tinggi dan didukung oleh kualitas lingkungan yang sehat serta mampu memenuhi kebutuhan dasar manusia. Hal ini berarti bahwa kualitas fisik maupun nonfisik yang dimiliki seseorang perlu diberdayakan dan dikembangkan terus-menerus agar dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.¹¹¹

¹¹⁰Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 6.

¹¹¹Yonatan Pongtuluran, *Manajemen Sumber Daya Alam dan Lingkungan*, (Yogyakarta : Andi, 2015), h. 33.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia nonfisik dapat dibagi menjadi 5 aspek yaitu :

- a. Kualitas kepribadian, yaitu mencakup kecerdasan, kemandirian, kreativitas, dan ketahanan mental.
- b. Kualitas bermasyarakat, yang mencakup kesetiakawanan sosial dan keterbukaan.
- c. Kualitas berbangsa, yang mencakup kesadaran berbangsa.
- d. Kualitas spiritual, yang mencakup religiositas dan moralitas.
- e. Kualitas pekerjaan, yang mencakup perwujudan aspirasi pengembangan potensi diri.¹¹²

Menurut Robert Reich manusia yang berkualitas dan cerdas memiliki ciri-ciri antara lain :

- a. *Added Values*, yaitu memiliki nilai tambah, keahlian dan profesionalisme.
- b. *Abstraction System Thinking*, yaitu mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif.
- c. *Experimentation and Test*, yaitu mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut pandang.
- d. *Collaboration*, yaitu mampu bekerja sama dan bersinergi.¹¹³

4. Peran dan Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu secara mikro dan makro. Secara mikro sumber daya manusia berperan dalam hal faktor produksi (ketenagakerjaan). Sedangkan secara makro peran sumber daya manusia dalam hal pembangunan dan kependudukan.¹¹⁴ Adapun peran-peran sumber daya manusia lainnya dalam ekonomi Islam yaitu diantaranya :

- a. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Kerja

¹¹²*Ibid.*

¹¹³*Ibid*, h. 34.

¹¹⁴Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2016), h. 9.

Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk oranglain. Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *Labor force* terdiri dari golongan yang berkerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai potensial *labor force*.¹¹⁵

b. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Ahli

Sumber daya manusia bersama-sama dengan teknologi dianggap sebagai keunggulan kompetitif untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai tenaga ahli dalam mengejar ketertinggalan dari pembangunan ekonomi. Meskipun kemajuan teknologi mempunyai peranan yang besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi dalam pembuatan kebijakan pengembangan teknologi mesti mempertimbangkan antara lain sumber daya yang dimiliki, masalah-

¹¹⁵*Ibid.*

masalah yang dihadapi, dan tujuan pembangunan perekonomian itu sendiri.¹¹⁶

c. Sumber Daya Manusia sebagai Pimpinan Perusahaan

Tuhan menempatkan pada penciptaan yang lebih tinggi dari ciptaan-ciptaan lain-Nya, yaitu menempatkan manusia sebagai khalifah atau pemimpin dimuka bumi. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana orang-orang tertentu mempengaruhi tindakan, sikap dan nilai-nilai orang lain dengan sukarela, antusias, dan dedikasi yang tinggi. Untuk menjadi Seorang pimpinan perusahaan yang baik adalah seorang yang memiliki keahlian interpersonal yang luar biasa yang akan digunakan untuk memperbaiki hubungan yang retak dengan para karyawan didalam suatu organisasi. Pendekatan pimpinan ini, memerlukan kesesuaian antara keahlian dan kualitas individu itu, dengan kebutuhan-kebutuhan situasional organisasi.¹¹⁷

d. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Usahawan

Tenaga usahawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja secara mandiri guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhann masyarakat. Sebagai tenaga usahawan maka sumber daya manusia harus melibatkan dirinya dalam proses produksi.

Suatu Negara yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi dalam kemampuan *corporate organisation*, manajemen dan

¹¹⁶*Ibid.*

¹¹⁷*Ibid*, h.10.

kewirausahaan walaupun sumber daya alam yang dimiliki relative rendah akan dapat memiliki daya saing nasional dan tingkat kemakmuran yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan sumber daya alam yang berlimpah tapi memiliki sumber daya manusia yang relatif rendah kualitasnya. Dengan demikian fungsi dan peran sumber daya manusia sangat penting dalam perekonomian suatu Negara dalam meningkatkan produktivitas.¹¹⁸

e. Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan dan Mengembangkan IPTEK

IPTEK adalah segala sesuatu yang diketahui mengenai pengetahuan suatu bidang yang disusun secara sistematis yang digunakan untuk menerangkan gejala-gejala tertentu diberbagai bidang dengan menggunakan teknik atau metode dalam produksi barang dan jasa atau teknolog-teknologi yang ada. Dengan demikian dalam tiap tingkat IPTEK terkandung tingkat produktivitas tiap masukan. Termasuk produktivitas kerja, yaitu volume atau kuantitas rata-rata barang atau jasa oleh tiap unit tenaga kerja yang digunakan.

Sesuai dengan fungsi dan peranannya maka sumberdaya manusia juga harus mampu mengembangkan dan melakukan berbagai inovasi terhadap perkembangan iptek, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perekonomian. Dengan meningkatnya produktivitas

¹¹⁸*Ibid.*

ekonomi tentu akan berpengaruh terhadap pendapatan (income) masyarakat.¹¹⁹

5. Kriteria Manusia yang Berkualitas

Adapun yang menjadi kriteria manusia yang berkualitas dalam ekonomi Islam yaitu kuat imani, tanggap budi, akhlakul kharimah, berilmu pengetahuan, profesionalisme, menerima masukan, sadar akan kekurangan diri, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

a. Kuat Iman

Iman artinya percaya. Percaya dengan cara membenarkan sesuatu dalam hati, kemudian diucapkan oleh lisan dan dikerjakan dengan amal perbuatan. Menurut Imam Al-Ghazali iman berarti membenaran *tasdiq*, dan *tasdiq* mempunyai tempat khusus yaitu di dalam hati.¹²⁰ Artinya, setiap manusia percaya akan adanya Allah SWT, dan selalu mematuhi apa yang diperintahkan oleh Allah SWT.

Adapun ciri manusia yang beriman yaitu orang yang khusyuk dalam shalatnya, menghindari perbuatan yang sia-sia, yang membayar zakat, dan orang-orang yang memelihara dirinya dari perbuatan yang tercela.¹²¹ Semua ciri-ciri tersebut tertuang dalam kitab suci Al-Qur'an dalam surat Al-Kautsar ayat 1 dan 2 yang berbunyi :

إِنَّا أَعْطَيْنَاكَ الْكَوْثَرَ ﴿١﴾ فَصَلِّ لِرَبِّكَ وَأَنْخَرْ ﴿٢﴾ (سورة الكوثر: ٢-١)

¹¹⁹*Ibid.*

¹²⁰Taufik Yusmansyah dan Rita Rismiati, "Akidah dan Akhlak", (Bandung : Grafindo, 2008), h. 11.

¹²¹Bachrul Ilmy, dkk, "Pendidikan Agama Islam", (Bandung : Grafindo Media Pratama, 2007), h. 6.

Artinya : “*Sesungguhnya Kami telah memberikan karunia sangat banyak kepadamu, maka sholatlah untuk Tuhanmu dan sembelihlah qurban*”.¹²²

Pada ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT. telah menganugerahkan nikmat kepada umat manusia, dan hendaklah bagi umat manusia unruk menjadikan shalatnya hanya karena Allah SWT. dan jangan ada niatan untuk yang selain-Nya. Begitu pula jadikanlah hasil sembelihan (qurban) dengan ikhlas karena Allah SWT.

b. Budi Pekerti yang Baik

Menurut Edy Sedyawati, budi pekerti sering diartikan sebagai moralitas yang mengandung pengertian antara lain adat istiadat, sopan santun, dan perilaku. Sebagai perilaku, budi pekerti meliputi pula sikap yang dicerminkan oleh perilaku itu. Budi pekerti dapat diartikan bermacam-macam, tergantung situasinya.¹²³

Sikap dan perilaku itu mengandung lima jangkauan yaitu sikap dan perilaku dalam hubungan dengan Tuhan, sikap dan perilaku dalam hubungan dengan diri sendiri, sikap dan perilaku dalam hubungan keluarga, sikap dan perilaku dalam hubungan dengan masyarakat, serta sikap dan perilaku dalam hubungannya dengan alam sekitar.¹²⁴

Adapun ayat Al-Qur'an yang menggambarkan mengenai sikap dan

¹²²Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 602

¹²³Paul Suparno, “*Pendidikan Budi Pekerti di Sekolah*”, (Jakarta : Kanisius, 2002), h.27.

¹²⁴*Ibid.*

perilaku manusia terhadap Allah, keluarga dan sesama masyarakat terkandung dalam surat An-Nisa' ayat 1 yang berbunyi :

..... وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾ (سورة النساء : ١)

Artinya : “Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan nama-Nya kamu saling meminta, dan (peliharalah) hubungan kekeluargaan, sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasimu”.¹²⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa Islam adalah agama sosial. Oleh karena itu Islam menaruh perhatian tentang hubungan manusia antara satu dengan lainnya dalam keluarga dan masyarakat. Kelaziman takwa dan tauhid adalah menjaga hak orang lain. Manusia harus bersatu. Karena segala bentuk diskriminasi antara mereka berdasarkan warna, etnis, bahasa dan kawasan adalah dilarang Allah SWT. Allah menciptakan semua manusia dari satu jenis.

c. Akhlak Kharimah

Dari segi etimologi kata akhlak berasal dari Arab bentuk jamak dari “khulq yang artinya tabiat atau watak.”¹²⁶ Pada pengertian sehari-hari akhlak umumnya disamakan artinya dengan arti kata “budi pekerti” atau ”kesusilaan” atau ”sopan santun” dalam bahasa Indonesia, dan tidak berbeda pula dengan arti kata ”moral”. Sedangkan ”karimah” dalam bahasa Arab artinya terpuji, baik atau

¹²⁵Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 78.

¹²⁶Nurul Hidayah, “*Akhlak Bagi Muslim Panduan Berdakwah*”, (Yogyakarta: Taman Aksara, 2013), h. 1.

mulia. Berdasarkan dari pengertian akhlak dan karimah di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud akhlakul karimah adalah segala budi pekerti baik yang ditimbulkan tanpa melalui pemikiran dan pertimbangan yang mana sifat itu menjadi budi pekerti yang utama dan dapat meningkatkan harkat dan martabat manusia.¹²⁷

Yang termasuk dalam Termasuk akhlak karimah antara lain: mengabdikan kepada Allah SWT, cinta kepada Allah SWT, ikhlas dan beramal, mengerjakan kebaikan dan menjauhi larangan karena Allah SWT, melalui semua kebaikan dengan ikhlas karena Allah, sabar, pemurah, menepati janji, berbakti kepada kedua orang tua, pemaaf, jujur, dapat dipercaya, saling tolong-menolong sesama manusia, serta bersikap baik terhadap sesama muslim.¹²⁸ Adapun ayat Al-Qur'an yang menerangkan mengenai akhlakul karimah ini terdapat pada surat Al-Mu'min ayat 60 yang menerangkan tentang seruan bagi setiap manusia untuk terus berdoa hanya kepada Allah SWT yang berbunyi :

وَقَالَ رَبُّكُمْ ادْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ عِبَادَتِي سَيَدْخُلُونَ جَهَنَّمَ دَاخِرِينَ ﴿٦٠﴾ (سورة المؤمن : ٦٠)

Artinya : “Dan Tuhanmu berfirman: "Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan Kuperkenankan bagimu. Sesungguhnya orang-orang

¹²⁷Muhammad Alim, “Pendidikan Agama Islam”, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011) h. 151.

¹²⁸*Ibid.*

yang menyombongkan diri dari menyembah-Ku akan masuk neraka Jahannam dalam keadaan hina dina”.¹²⁹

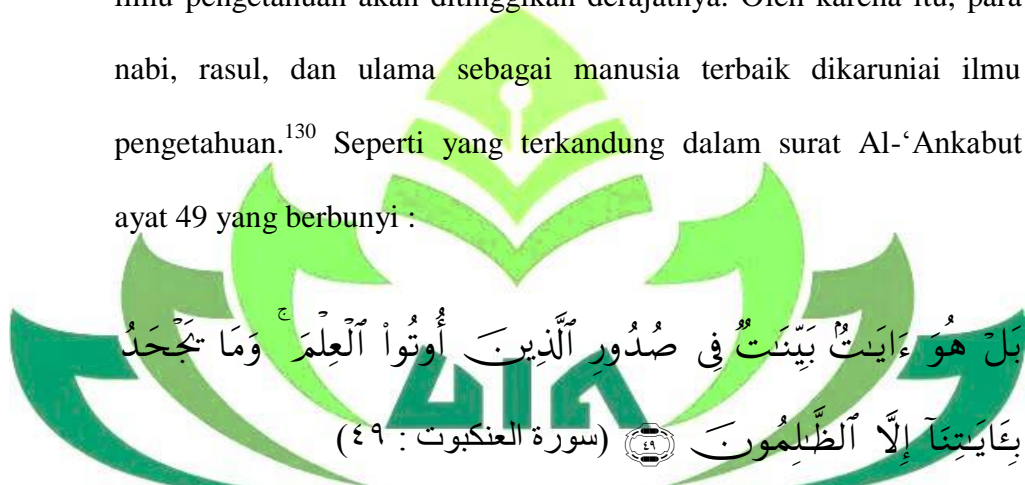
Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT. menganjurkan kepada hamba-Nya untuk meminta kepada-Nya dan Allah SWT. menjamin akan memperkenankan permintaan mereka, karena sesungguhnya orang yang paling dicintai oleh Allah SWT. di antara hamba-Nya yaitu karena mereka selalu meminta kepada-Nya dan banyak meminta kepada-Nya. Dan orang yang paling dimurkai oleh Allah SWT. di antara hamba-hamba-Nya, yaitu karena dia tidak pernah meminta kepada-Nya.

d. Berilmu Pengetahuan

Untuk menjalankan tugas dan peranannya dengan baik, manusia harus memiliki ilmu yang luas. Ilmu ini meliputi ilmu *tanziliyah* dan ilmu *kauniyah*. Dengan ilmu *tanziliyah*, manusia akan mengetahui halal dan haram, benar dan salah, baik dan buruk, visi dan misi hidup manusia, tujuan hidup manusia, teladan hidup manusia, kawan dan lawan hidup, hakikat kehidupan dunia, hakikat kehidupan akhirat, surga dan neraka, nasib manusia setelah mati, sejarah kehidupan masa lalu, dan sebagainya. Dengan mengembangkan ilmu *kauniyah* manusia akan mengetahui rahasia dan manfaat dibalik fenomena alam. Pada akhirnya, timbul suatu kesadaran bahwa dibalik fenomena alam terdapat tanda-tanda kekuasaan Allah SWT yang perlu dirawat dan dimanfaatkan untuk kesejahteraan manusia. Sebagaimana kita ketahui

¹²⁹Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 474

bahwa di dalam Islam, menuntut ilmu sangat penting dan hukumnya wajib. Karena pentingnya ilmu, Al-Qur'an menyebutkan perbedaan yang jelas antara orang yang berilmu dengan orang yang tidak berilmu. Orang yang berakal dapat menerima pelajaran. Hanya orang yang berilmulah yang takut kepada Allah. Hanya orang yang berilmu yang mampu memahami hakikat sesuatu yang disampaikan Allah melalui perumpamaan. Orang yang beriman dan orang yang diberi ilmu pengetahuan akan ditinggikan derajatnya. Oleh karena itu, para nabi, rasul, dan ulama sebagai manusia terbaik dikaruniai ilmu pengetahuan.¹³⁰ Seperti yang terkandung dalam surat Al-'Ankabut ayat 49 yang berbunyi :



Artinya : “Sebenarnya, Al Quran itu adalah ayat-ayat yang nyata di dalam dada orang-orang yang diberi ilmu. Dan tidak ada yang mengingkari ayat-ayat Kami kecuali orang-orang yang zalim”.¹³¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa ayat-ayat Al-Qur'an merupakan petunjuk Allah SWT. tidak ada kesamaran sedikit pun tentang pengertiannya. Allah SWT. memudahkan penafsirannya bagi orang-orang yang ingin mencari kebenaran yang hakiki. Tidak ada sedikit pun keraguan pada kitab suci Al-Qur'an, yang terpelihara di dalam

¹³⁰Furqon Syarief Hidayatulloh, “Orientasi Pengebangan Ilmu Dalam Perspektif Islam”, (Jurnal Sosioteknologi Edisi 30, 2013), h. 541.

¹³¹Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 402.

dada orang-orang yang berilmu, baik melalui tradisi hafalan turun-temurun sehingga tidak seorang pun dapat mengubahnya maupun dari segi pemahaman dan pengamalannya. Hanya orang-orang yang zalim yang mengingkari ayat-ayat Al-Qur'an dengan menutup diri dari kebenaran Al-Qur'an.

e. Profesional

Profesional merupakan sebuah sikap perilaku bijak dan baik dalam melakukan, menekuni dan menghadapi segala sesuatu yang disertai dengan intelektualitas dan kualitas di setiap bidangnya. Profesional dalam Islam adalah sikap atau perilaku setiap manusia dalam melakukan semua aktivitas kehidupannya, dengan senantiasa memperhatikan kualitas maupun hasil. Ia senantiasa total, intens, dan maksimal dalam melakukan segala sesuatu. Tidak setengah-setengah maupun berlebihan.¹³²

Allah SWT sangat menekankan agar hamba-Nya tidak hanya berusaha memperlihatkan kuantitas aktivitasnya, tapi lebih dari itu, ia dituntut untuk senantiasa menjaga kualitas setiap profesi yang ditekuninya. Bahkan di dalam kitab suci Al-Qur'an menegaskan bahwa esensi dari kehidupan hingga kematian manusia tak lain untuk menilai siapa yang paling berkualitas amal perbuatannya, yang dijelaskan pada surat Al-Mulk ayat 2 yang berbunyi :

¹³² *Ibid.*

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ

الْغَفُورُ ﴿سورة الملك : ٢﴾

Artinya : “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”.¹³³

Ayat di atas menjelaskan bahwa *sesungguhnya Allah SWT. menciptakan makhluk dari ketiadaan untuk menguji mereka, siapa yang paling baik amalnya.* Suatu amalan tidaklah diterima oleh Allah SWT. sampai amalan itu dilakukan secara ikhlas dan benar. Yang dimaksud dengan “ikhlas” adalah apabila ditujukan hanya kepada Allah SWT. Dan yang dimaksud dengan “benar” adalah apabila amalan itu sesuai dengan sunnah.

f. Menerima Masukan dari Orang Lain

Manusia yang sempurna, setiap orang pasti punya kelemahan dan kekurangan. Akan tetapi, di balik kelemahan dan kekurangan yang dimiliki seseorang, pastilah dia memiliki kelebihan yang mungkin tidak dimiliki orang lain. Kekurangan dan kelebihan yang dimiliki seseorang bukanlah untuk tujuan saling merendahkan, saling mengejek, saling menjatuhkan dan sebagainya. Akan tetapi, bagaimana dengan kelebihan dan kekurangan itu kita bisa hidup saling memberi dan menerima, saling melengkapi satu dengan lainnya.

¹³³Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 563.

Begitulah pesan Allah SWT dalam surat Az-Zukhruf ayat 32 yang berbunyi :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلَخِيًّا ۖ وَرَحْمَتُ
رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾ (سورة الزخرف : ٣٢)

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”¹³⁴.

Penghidupan manusia dan rezeki mereka di tangan Allah SWT. Dia yang membagikannya di antara hamba-hamba-Nya, Dia yang melapangkan rezeki kepada siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya kepada siapa yang Dia kehendaki sesuai kebijaksanaan-Nya. Kemudian Allah SWT. melebihi sebagian hamba di atas sebagian yang lain di dunia, yaitu agar sebagian dapat dimanfaatkan oleh orang lain.

Untuk menyempurnakan kekurangan itulah diperlukan kritik dan saran dalam kehidupan kita. Kita perlu menerima kritik dari orang lain sekaligus saran yang sifatnya konstruktif atau membangun.

g. Bertanggung Jawab

¹³⁴Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 492.

Tanggung jawab merupakan perbuatan yang kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari dan merupakan kewajiban. Tanpa tanggung jawab, maka kehidupan akan kacau. Pentingnya tanggung jawab di dalam diri seseorang adalah agar orang tersebut tidak mengalami kegagalan atau kerugian untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Karena dengan adanya tanggung jawab, maka kita akan mendapatkan hak kita seutuhnya.¹³⁵

Manusia yang bertanggung jawab adalah manusia yang dapat menyatakan diri sendiri bahwa tindakannya itu baik dalam arti menurut norma umum, sebab baik menurut seseorang belum tentu baik menurut pendapat orang lain atau apa yang dikatakan baik menurut pendapat dirinya ternyata ditolak oleh orang lain.¹³⁶ Allah berfirman dalam surat Al-Mudatsir ayat 38 yang berbunyi :



كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينٌ ﴿٣٨﴾ (سورة المودستسیر: ٣٨)

Artinya : *“Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya”*.¹³⁷

Ayat di atas merupakan penjelasan bahwa setiap jiwa akan mendapat balasan dari kejahatan yang diperbuatnya, kecuali golongan muslim yang telah membebaskan diri dengan melakukan ketaatan.

¹³⁵ AKH. Muwafik Saleh, *“Membangun Karakter Dengan Hati Nurani”*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 321.

¹³⁶ Habib Mustopo, *“Ilmu Budaya Dasar”*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), h. 216.

¹³⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016).

C. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dalam Ekonomi Islam

1. Pengertian Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Bank pembiayaan rakyat syariah (yang selanjutnya akan disingkat menjadi BPRS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPRS tidak dapat melaksanakan transaksi lalu lintas pembayaran atau transaksi dalam lalu lintas giral. Fungsi BPRS pada umumnya terbatas pada hanya pengumpulan dana dan penyaluran dana.¹³⁸ Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bank dengan sistem operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip muamalah. Usaha bank pembiayaan rakyat termasuk BPRS meliputi penyediaan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil keuntungan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah (PP No.72 Tahun 1992 tanggal 30 Oktober 1992).¹³⁹

Menurut peraturan pemerintah tersebut, bank (bank umum maupun BPR) yang melakukan usaha semata-mata dengan prinsip bagi hasil adalah prinsip bagi hasil berdasarkan syariah yang digunakan oleh bank berdasarkan prinsip bagi hasil dalam menetapkan imbalan :

- a. Yang akan diberikan kepada masyarakat sehubungan dengan dana masyarakat yang dipercayakan kepada bank.
- b. Yang akan diterima sehubungan dengan penyediaan dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan baik untuk keperluan investasi maupun modal kerja.

¹³⁸ Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta : Kencana, 2011), h. 54.

¹³⁹ Suhrawardi K. Lubis & Farid, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika : 2014), h. 71.

- c. Yang akan diterima sehubungan dengan kegiatan usaha lainnya yang lazim dilakukan oleh bank dengan prinsip bagi hasil.¹⁴⁰

Berdirinya BPR Islam di Indonesia selain didasari oleh tuntutan bermuamalah secara Islam yang merupakan keinginan kuat dari sebagian besar umat Islam di Indonesia, juga sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijaksanaan keuangan, moneter, perbankan secara umum. Secara khusus adalah mengisi peluang terhadap kebijaksanaan yang membebaskan bank dalam penetapan tingkat suku bunga (*Rate Interest*), yang kemudian lebih dikenal dengan bank tanpa bunga.¹⁴¹

2. Dasar Hukum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha atas dasar prinsip syariah, atau prinsip hukum Islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) seperti prinsip keadilan dan keseimbangan (*'adl wa tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), universalisme (*alamiyah*), serta tidak mengandung *gharar*, *maysir*, *riba*, *zalim*, dan objek yang haram. Selain itu, UU Perbankan Syariah juga mengamanahkan untuk menjalankan fungsi sosial dengan menjalankan fungsi seperti lembaga baitul mal. Artinya, ia menerima dana dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf (*na-zhir*) sesuai kehendak pemberi wakaf (*wakif*).¹⁴²

¹⁴⁰*Ibid.*

¹⁴¹Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan Islam & Lembaga-lembaga Terkait (BAMUI & Takaful) di Indonesia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 119.

¹⁴²Karsidi, *Ibadah dan Bisnis di BPR Syariah*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2018), h. 108.

Dasar hukum BPRS terdapat juga dalam salah satu Firman Allah dalam surat Ali Imran ayat 130 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٣٠﴾ (سورة علي عمران : ١٣٠)

Artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan*”.¹⁴³

Pengaturan mengenai kegiatan usaha Bank Umum dan BPR yang berlaku baik bagi Bank Konvensional maupun Bank Syariah ditetapkan dalam Pasal 6, Pasal 7, dan Pasal 13 Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No.10 Tahun 1998. Pasal-pasal tersebut memberikan daftar legitimasi kegiatan usaha yang boleh dilakukan oleh bank secara umum. Namun secara khusus, untuk bank syariah kegiatan usaha yang dapat dilaksanakan adalah yang sesuai dengan prinsip syariah. Secara perinci kegiatan usaha yang dapat dilakukan oleh BPRS, seperti yang telah diatur dalam Undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan adalah berdasarkan :

Pasal 21

Usaha Bank Pembiayaan Rakyat meliputi :

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk :
 - 1) Simpanan berupa tabungan atau yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad wadiah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan Prinsip Syariah.

¹⁴³Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 67.

- 2) Investasi berupa Deposito atau Tabungan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan Prinsip Syariah.
- b. Menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk :
 - 1) Pembiayaan bagi hasil berdasarkan akad mudharabah atau musyarakah.
 - 2) Pembiayaan berdasarkan akad murabahah, salam, atau istishna'.
 - 3) Pembiayaan berdasarkan akad qardh.
 - 4) Pembiayaan penyewaan barang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan akad ijarah atau sewa beli dalam bentuk ijarah muntahiyah bittamlik; dan
 - 5) Pengambilalihan utang berdasarkan akad hawalah.
- c. Menempatkan dana pada Bank Syariah lain dalam bentuk titipan berdasarkan akad wadiah atau Investasi berdasarkan akad mudharabah dan/ atau akad lain yang tidak bertentangan dengan Prinsip Syariah.
- d. Memindahkan uang, baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan nasabah melalui rekening Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang ada di Bank Umum Syariah, Bank Umum Konvensional, dan UUS; dan
- e. Menyediakan produk atau melakukan kegiatan usaha Bank Syariah lainnya yang sesuai dengan Prinsip Syariah berdasarkan persetujuan Bank Indonesia.¹⁴⁴

Uraian kegiatan usaha Bank Syariah secara lebih rinci diatur dalam SK Direksi Bank Indonesia No. 32/36/KEP/DIR tentang BPR Berdasarkan Prinsip Syariah tanggal 12 Mei 1999 ini kemudian diganti dengan Peraturan Bank Indonesia (PBI) No. 6/17/PBI/2004 tanggal 1 Juli 2004 tentang Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah pada Pasal 34.¹⁴⁵

3. Tujuan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Setiap lembaga baik lembaga keuangan ataupun bukan lembaga keuangan memiliki suatu tujuan operasional. Adapun yang menjadi tujuan operasional BPRS adalah :

¹⁴⁴Gemala Dewi, *Aspek-Aspek Hukum Dalam Perbankan & Peransuransian Syariah Di Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2004), h. 77.

¹⁴⁵*Ibid.*

- a. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam, terutama kelompok masyarakat golongan ekonomi lemah yang pada umumnya berada di daerah pedesaan.
- b. Menambah lapangan pekerjaan terutama di tingkat kecamatan, sehingga mengurangi arus urbanisasi.
- c. Membina Ukhuwah Islamiyah melalui kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan perkapita menuju kualitas hidup yang memadai.¹⁴⁶

Untuk mencapai tujuan oprasionalisasi BPR Syariah tersebut diperlukan strategi oprasional sebagai berikut :

- a. BPR Syariah tidak bersifat menunggu terhadap datangnya permintaan fasilitas, melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi/penelitian kepada usaha-usaha yang bersekala kecil yang perlu dibantu tambahan modal, sehingga memiliki prospek bisnis yang baik.
- b. BPR Syariah memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya jangka pendek dengan mengutamakan usaha skala menengah dan kecil.
- c. BPR Syariah mengkaji pangasa pasar, tingkat kejenuhan serta tingkat kompetitifnya produk yang akan diberi pembiayaan.¹⁴⁷

4. Fungsi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

- a. Penghimpun Dana Masyarakat

BPRS menghimpun dana masyarakat dengan menawarkan produk tabungan *wadi'ah*, tabungan *mudharabah*, dan deposito *mudharabah*. Tabungan *wadi'ah* merupakan prinsip simpanan murni dari pihak yang menyimpan atau menitipkan kepada pihak yang menerima titipan untuk dimanfaatkan atau tidak dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan. Tabungan *mudharabah* merupakan produk penghimpun dana oleh bank syariah. Bank syariah bertindak sebagai pengelola (*mudharib*) dan nasabah sebagai pemilik modal (*shahibul*

¹⁴⁶Warkum Sumitro, *Asas-Asas Perbankan Islam dan Lembaga-Lembaga Terkait*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 129.

¹⁴⁷*Ibid*, h. 130.

maal). Nasabah menyerahkan pengelolaan dana tabungan *mudharabah* secara mutlak kepada bank syariah, tidak ada batasan baik dilihat dari jenis investasi, jangka waktu, maupun sektor usaha, dan tidak boleh bertentangan dengan prinsip syariah Islam. Hasil usaha yang dilaksanakan oleh pengelola dana atau pengguna dana akan dibagi dengan pemilik dana dengan pembagian sesuai kesepakatan bersama. Deposito *mudharabah* merupakan dana investasi yang ditempatkan oleh nasabah yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah dan penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu, sesuai dengan akad perjanjian yang dilakukan antara bank dan nasabah investor. Karena hanya dapat ditarik sesuai jangka waktu tertentu, maka pada umumnya balas jasa yang berupa nisbah bagi hasil yang diberikan oleh bank untuk deposito lebih tinggi dibanding tabungan *mudharabah*. BPRS akan membayar bonus atau bagi hasil atas dana simpanan dan investasi nasabah. Besarnya bonus yang diberikan kepada nasabah sesuai dengan kemampuan bank dan bagi hasil yang diberikan sesuai dengan kesepakatan antara bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS) dan nasabah.

b. Penyaluran Dana Kepada Masyarakat

BPRS menyalurkan dananya dalam bentuk pembiayaan dan penempatan pada bank syariah lain atau BPRS lainnya. Dari aktivitas penyaluran dana ini BPRS memperoleh pendapatan dalam bentuk margin keuntungan yang berasal dari pembiayaan dengan akad jual

beli atau pendapatan bagi hasil yang diperoleh dari pembiayaan kerja sama usaha.

c. BPRS Tidak Melaksanakan Transaksi Lalu Lintas Pembayaran

BPRS tidak melaksanakan transaksi lalu lintas pembayaran, oleh karena itu BPRS tidak diperbolehkan menawarkan produk giro *wadi'ah*. Giro *wadi'ah* adalah titipan dana pihak ketiga pada bank syariah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, serana perintah pembayaran lainnya atau dengan cara pemindahbukuan. Hal inilah yang membedakan antara bank umum syariah atau unit usaha syariah dengan BPRS.¹⁴⁸

5. Akad pada Bank Pembiayaan Bank Syariah


a. *Al-Wadi'ah*

Al-Wadi'ah merupakan prinsip simpanan murni dari pihak yang menyimpan atau menitipkan kepada pihak yang menerima titipan untuk dimanfaatkan atau tidak dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan. titipan harus dijaga dan dipelihara oleh pihak yang menerima titipan, dan titipan ini dapat diambil sewaktu-waktu pada saat dibutuhkan oleh pihak yang menitipkannya.¹⁴⁹ Hal ini sesuai dengan keterangan yang terdapat dalam kitab suci Al-Qur'an pada surat An-Nisa' ayat 58 yang berbunyi :

¹⁴⁸ Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta : Kencana, 2011), h. 54.

¹⁴⁹ *Ibid*, h.59.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

(سورة النساء : ٥٨) 

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.¹⁵⁰

b. *Mudharabah*

Mudharabah merupakan akad perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan kerja sama usaha. Satu pihak akan menempatkan modal sebesar 100% yang disebut dengan *shahibul maal*, dan pihak lainnya sebagai pengelola usaha, disebut dengan *mudharib*. Bagi hasil dari usaha yang dikerjasamakan dihitung sesuai dengan nisbah yang disepakati antara pihak-pihak yang bekerja sama.¹⁵¹

c. *Murabahah*

Murabahah merupakan akad jual beli atas barang tertentu, di mana penjual menyebutkan harga pembelian barang kepada pembeli kemudian menjual kepada pihak pembeli dengan mensyaratkan keuntungan yang diharapkan sesuai dengan jumlah tertentu. Dalam akad *murabahah*, penjual menjual barangnya dengan meminta

¹⁵⁰Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 83.

¹⁵¹Ismail, *Op.cit*, h. 83.

kelebihan atas harga beli dengan harga jual. Perbedaan antara harga beli dan harga jual barang disebut dengan margin keuntungan.¹⁵²

d. *Musyarakah*

Musyarakah merupakan akad kerja sama usaha antara dua pihak atau lebih dalam menjalankan usaha, di mana masing-masing pihak menyertakan modalnya sesuai dengan kontribusi dana atau sesuai kesepakatan bersama. *Musyarakah* disebut juga dengan *syirkah*, yaitu aktivitas berserikat dalam melaksanakan usaha bersama antara pihak-pihak yang berserikat.¹⁵³

e. *Ijarah*

Ijarah merupakan kontrak antara bank syariah sebagai pihak yang menyewakan barang dan nasabah sebagai penyewa, dengan menentukan biaya sewa yang disepakati oleh pihak bank dan pihak penyewa. Barang-barang yang dapat disewakan pada umumnya yaitu aset tetap seperti gedung, mesin dan peralatan, kendaraan, dan aset tetap lainnya. Dalam transaksi perbankan, bank membeli aset tetap dari *supplier* kemudian disewakan kepada nasabah dengan biaya sewa yang tetap hingga jangka waktu tertentu. Bank dapat membeli aset tetap dari *supplier* yang ditunjuk oleh bank syariah, kemudian setelah aset siap dioperasikan, maka aset tetap tersebut disewakan kepada pihak nasabah.¹⁵⁴

¹⁵²*Ibid*, h. 138.

¹⁵³*Ibid*, h. 176.

¹⁵⁴*Ibid*, h. 159.

BAB III

HASIL LAPORAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara

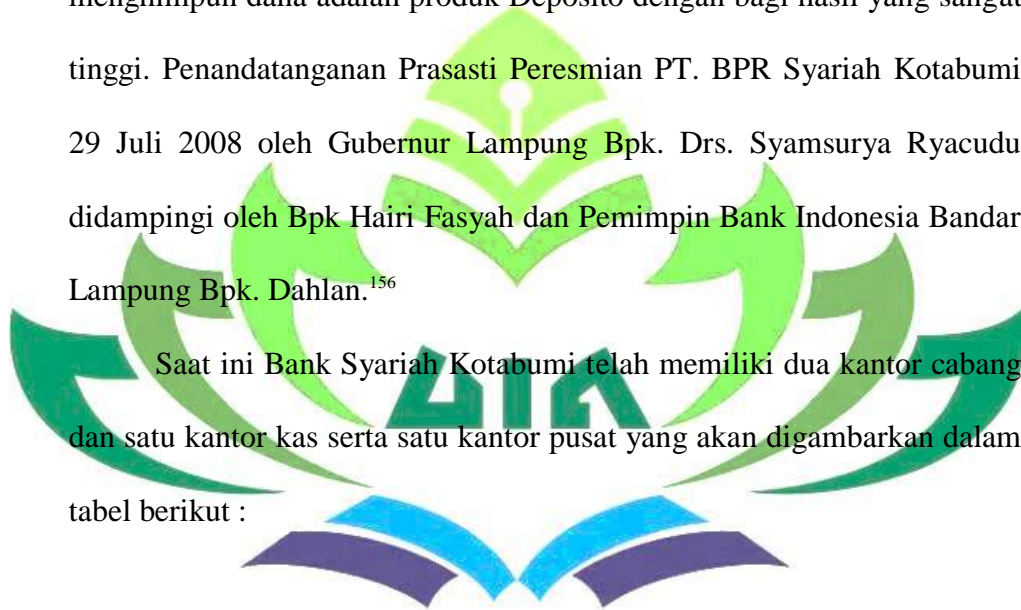
1. Porifl Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara

PT. BPR Syariah Kotabumi atau Bank Syariah Kotabumi merupakan suatu lembaga keuangan yang menjalankan tugas untuk mengimpun dana masyarakat maupun memberikan pembiayaan bagi masyarakat. PT. BPR Syariah Kotabumi merupakan bentuk Investasi penanaman modal oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Utara dalam bentuk Badan Usaha Milik Daerah di bidang jasa perbankan. BUMD ini mulai beroperasi pada tanggal 29 Juli 2008 diresmikan oleh Gubernur Lampung Bpk. Drs. Syamsurya Ryacudu dengan modal dasar Rp. 15.000.000.000,- (Lima belas milyar Rupiah) dari jumlah modal dasar tersebut, modal yang sudah disetor kepada PT. BPR Syariah Kotabumi per desember 2014 adalah sebesar Rp. 9.025.000.000,- (Sembilan milyar dua puluh lima juta rupiah) berdasarkan persentase kepemilikan saham, maka Pemerintah Kabupaten Lampung Utara merupakan Pemilik Saham Pengendali (PSP) karena memiliki 99,72 % dari total seluruh saham PT. BPR Syariah Kotabumi. Kemudian per desember 2017, jumlah modal yang telah disetor kepada PT. BPR Syariah Kotabumi yaitu sebesar Rp. 10.525.000.000,- (Sepuluh milyar lima ratus dua puluh lima juta rupiah). Dan presentase kepemilikan saham pada tahun 2017 hingga Maret tahun

2018 yaitu sebesar 99,76 % dari total seluruh saham PT. BPR Syariah Kotabumi.¹⁵⁵

Setelah tujuh tahun beroperasi, PT. BPR Syariah Kotabumi semakin maju dan berkembang. Berdasarkan data yang ada bahwa perseroan berhasil menghimpun dana masyarakat dari berbagai kalangan masyarakat yang berada di Propinsi Lampung, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Bangka Belitung. Produk yang menjadi andalan untuk menghimpun dana adalah produk Deposito dengan bagi hasil yang sangat tinggi. Penandatanganan Prasasti Peresmian PT. BPR Syariah Kotabumi 29 Juli 2008 oleh Gubernur Lampung Bpk. Drs. Syamsurya Ryacudu didampingi oleh Bpk Hairi Fasyah dan Pemimpin Bank Indonesia Bandar Lampung Bpk. Dahlan.¹⁵⁶

Saat ini Bank Syariah Kotabumi telah memiliki dua kantor cabang dan satu kantor kas serta satu kantor pusat yang akan digambarkan dalam tabel berikut :



¹⁵⁵Sejarah Bank Syariah Kotabumi (On-line) tersedia di <http://www.bprskotabumi.co.id/profil/php> (3Maret 2018).

¹⁵⁶*Ibid.*

Tabel 1
Lokasi Kantor Bank Syariah Kotabumi

No	Jenis Kantor	Lokasi	Alamat Kantor
1.	Kantor Pusat	Kotabumi	Jl. Soekarno Hatta No. 181 Kotabumi Lampung Utara
2.	Kantor Cabang	Bandar Lampung	Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 25D Gedong Meneng Bandar Lampung
3.	Kantor Cabang	Panaragan	Jl. Brawijaya Panaragan Tulang Bawang Barat
4.	Kantor Kas	Bukit Kemuning	Jl. Sumber Jaya Lingkungan 4 No. 33

Sumber : Data Sekunder Bank Syariah Kotabumi diolah pada tahun 2018.

Tabel 2
Profil Perusahaan

No	INDIKATOR	KETERANGAN
1.	Nama Perusahaan	Bank Syariah Kotabumi
2.	Mulai Berdiri	29 Juli 2008
3.	Alamat	Jl. Soekarno Hatta No. 181 Kotabumi Lampung Utara
4.	Pemegang Saham	1. Pemerintah Kab. Lampung Utara 99,76% 2. Koperasi Serai Serumpun 0,24%
5.	Dewan Komisaris	1. Zainul Arifin (Komisaris Utama) 2. Tohir Hasyim (Komisaris Anggota)
6.	Dewan Pengawas Syariah	1. Zainal Abidin
7.	Direksi	1. Amrullah (Direktur Utama) 2. Reka Yani (Direktur)
8.	Pegawai	1. Kepala Bagian = 2 2. Staf = 33

Sumber : Data Sekunder Bank Syariah Kotabumi diolah pada tahun 2018.

2. Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi Bank Syariah yang dapat berdaya saing serta berpartisipasi dalam membangun daerah untuk menuju kemakmuran dan kesejahteraan Umat”.

b. Misi

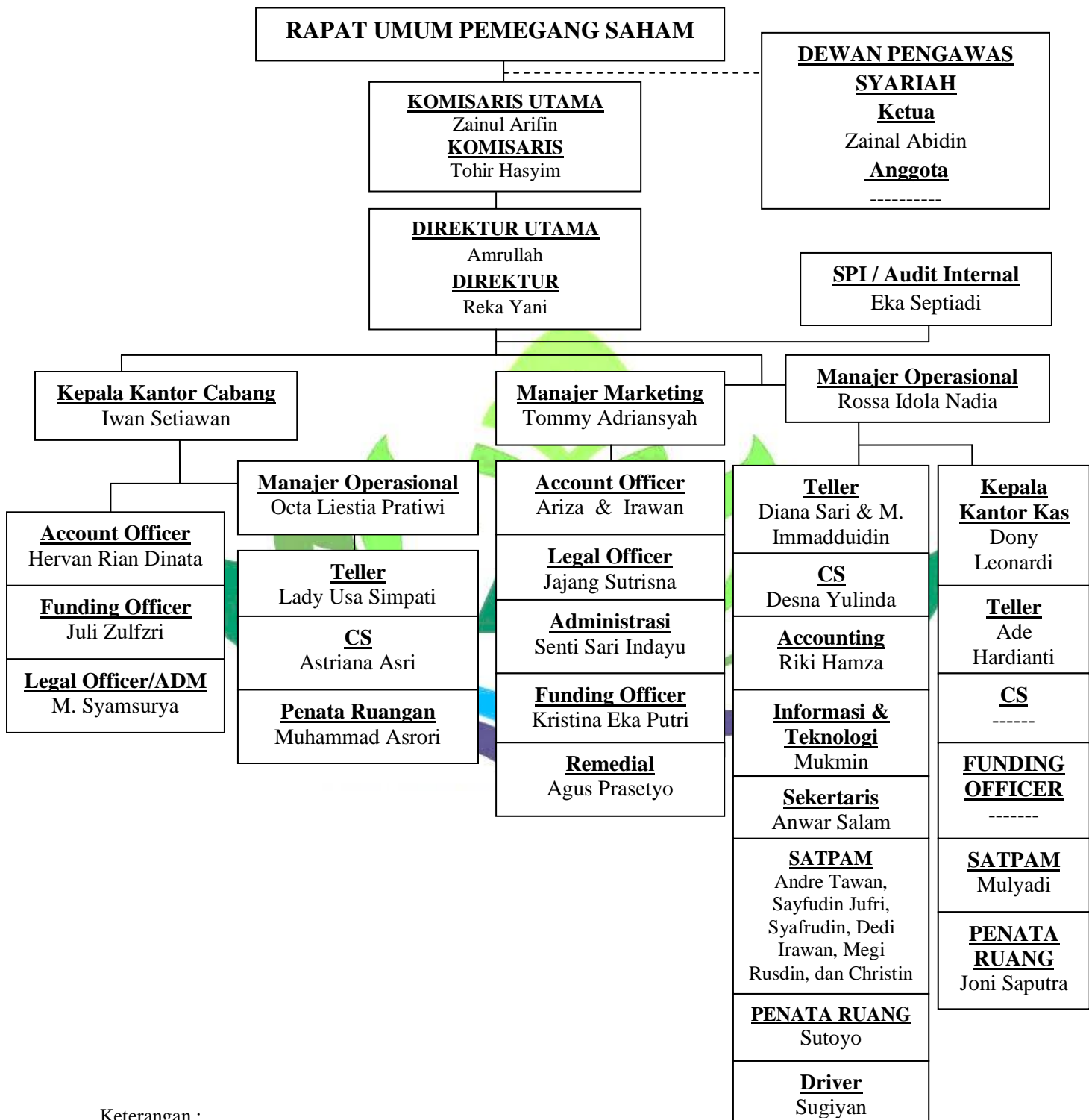
- 1) Berpartisipasi dalam membangun daerah, memberikan pelayanan dan jasa perbankan dengan menggunakan prinsip-prinsip Syariah sesuai dengan undang-undang yang berlaku.
- 2) Mengajak seluruh masyarakat untuk menghindari praktik pelepas uang (rentenir).
- 3) Mengajak masyarakat untuk meningkatkan persatuan dan kesatuan (Ukhuwwah Islamiah) Meningkatkan taraf ekonomi serta mengajak mereka untuk bersama mengembangkan sistem ekonomi Islam untuk mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera.

3. Struktur Organisasi Bank Syariah Kotabumi

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai struktur organisasi. Penyusunan struktur organisasi merupakan langkah awal dalam memulai pelaksanaan kegiatan organisasi. Struktur organisasi menspesifikasikan pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi atau aktivitas yang beranekaragam yang dihubungkan sampai batas tertentu, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja.¹⁵⁷

¹⁵⁷Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT Grasindo, 2005), h.203.

Gambar 2
Struktur Organisasi Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara



Keterangan :

‘ ----- ‘ : Garis Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab
 ----- : Garis Bimbingan dan Pengawasan

4. Job Description Bank Syariah Kotabumi

a. Dewan Komisaris

- 1) Dewan Komisaris menetapkan kebijakan pokok perusahaan yang harus dijalankan direksi.
- 2) Dewan Komisaris melakukan pengawasan atas pengurusan bank yang dilakukan Direksi dan berkewajiban memberikan bantuan serta nasehat kepada Direksi.
- 3) Dewan Komisaris menyetujui atau menolak rencana kerja dan anggaran tahunan perusahaan yang diajukan oleh Direksi.
- 4) Dewan Komisaris menyetujui atau menolak usulan pemberian pembiayaan diatas wewenang Direksi yang diusulkan Direksi.
- 5) Dewan Komisaris bersama Direksi mempertanggung jawabkan kinerja pada Rapat Umum Pemegang Saham.

b. Dewan Pengawas Syariah

- 1) Dewan Pengawas Syariah berwenang menyetujui/ merekomendasi atau menolak terhadap produk-produk yang akan dikeluarkan/dipasarkan pada masyarakat yang diajukan oleh Direksi.
- 2) Melakukan pengawasan dan pengamatan telaksananya syariah Islam atas produk-produk yang dikeluarkan bank yang telah direkomendasikan oleh DPS.
- 3) Memberikan saran-saran/fatwa kepada Dewan Komisaris/Direksi untuk terlaksananya dengan baik syariah Islam dalam operasional bank.

c. Dewan Direksi

- 1) Bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas dalam mengelola perseroan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Anggaran Dasar Perseroan dengan berpedoman kepada kebijakan pokok yang ditetapkan oleh dewan komisaris dan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara program kerja Direksi.
- 2) Mewakili perseroan didalam dan diluar pengendalian tentang segala hal dan segala kejadian.
- 3) Direksi wajib menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan tiap-tiap tahun sebelum tahun kerja berjalan dan harus mendapatkan pengesahan dari Dewan Komisaris serta menjalankannya dengan konsisten dan konsekuen.

- 4) Direksi wajib meendapat rekomendasi persetujuan dari DPS Syariah untuk setiap produk yang dipasarkan kepada masyarakat.
- 5) Direksi wajib menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) setiap tahun.

d. Direktur Utama

- 1) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan perusahaan.
- 2) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
- 3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- 4) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

e. Manager Operasional

1. Tugas

- a) Membantu Pimpinan Cabang dalam mempersiapkan RKA dalam rangka mencapai target bisnis yang telah ditetapkan.
- b) Mendukung Pinca dalam membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja di bawahnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, terutama yang terkait dengan bidang operasional dan pelayanan.
- c) Memfungsikan bawahannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan Pimpinan Cabang guna mewujudkan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi nasabahnya.
- d) Mengkoordinasi dan mengawasi semua bawahannya dalam rangka melaksanakan dan mencapai sasaran rencana kerja yang telah ditetapkan.
- e) Memastikan bahwa pengelolaan kas Kanca dan surat-surat berharga telah benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menjaga aset bank.
- f) Memastikan bahwa pelayanan kas, pelayanan dana jasa (termasuk devisa dan Surat Kredit Berjangka Dalam Negeri/SKBDN) dan pelayanan pinjaman serta kegiatan back office telah sesuai ketentuan guna menghindari resiko yang mungkin timbul.
- g) Memastikan bahwa semua keluhan nasabah atas pelayanan yang diberikan sudah ditindak lanjuti dengan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mewujudkan kepuasan nasabah dengan tetap memperhatikan kepentingan bank.

- h) Melayani seluruh kebutuhan unit kerja di bawah Kanca/unit kerja lainnya dengan cara yang sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mencapai kepuasan nasabah dan menjaga kepentingan bank.

2. Wewenang

- a) Mengelola kas Kanca dan surat-surat berharga.
- b) Menyetujui pengeluaran biaya eksploitasi sesuai dengan kewenangannya.
- c) Menyetujui pembayaran transaksi tunai serta Kliring serta mengesahkan transaksi pembukaan sesuai dengan kewenangannya.
- d) Mengelola *test key* transaksi Rupiah dan Valas.

f. Komite Pembiayaan

- 1) Membantu Direksi dalam mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas permohonan pembiayaan (memorandum pembiayaan) untuk jumlah pembiayaan tertentu.
- 2) Memberikan masukan kepada Direksi dalam mengambil keputusan yang menyangkut pemberian pembiayaan.
- 3) Keanggotaan komite pembiayaan ditetapkan oleh Dewan Direksi yang terdiri dari : Direktur, Kepala Bagian Pemasaran, Kepala bagian Operasional dan *Accounting Officer*.

g. Kepala Bagian Pemasaran

- 1) Membantu Direksi dalam menyusun pembiayaan dan program pemasaran Bank.
- 2) Mengkoordinir penyusunan program aktivitas dan strategi pemasaran serta rencana kerja lingkup pemasaran untuk periode tahun berikutnya.
- 3) Memberikan rekomendasi advis pembiayaan calon nasabah debitor kepada Direksi.
- 4) Mengkoordinir pembuatan/penyampaian laporan ekstern sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan oleh Bank Indonesia.
- 5) Menyampaikan, mengurus serta membuat laporan hasil pembahasan komite pembiayaan yang telah disetujui oleh hasil rapat.

h. Funding Officer

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelanggan dan menawarkan produk yang sesuai, serta melakukan penetrasi (pengendalian) pasar.
- 2) Mengelola *Account* Nasabah sesuai dengan *service standard* yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Melakukan upaya pencegahan dan deteksi dini terhadap proses kredit, agar berjalan sesuai ketentuan.
- 4) Melakukan pendekatan secara rutin terhadap nasabah ataupun pihak ketiga, sehingga membuat mereka loyal terhadap perusahaan dimana seorang *Funding Officer* bekerja.

i. Account Officer

- 1) Mengetahui detail jenis bidang usaha calon debitur.
- 2) Mengetahui detail karakter calon debitur.
- 3) Mengetahui tentang *history* usaha debitur.
- 4) Mengetahui tujuan permohonan kredit.
- 5) Mengetahui dokumen-dokumen apa saja yang diperlukan saat pengajuan kredit.
- 6) Mengetahui analisa terhadap data-data keuangan calon debitur.
- 7) Mengetahui cara menganalisa *coverage* jaminan.
- 8) Mengetahui tingkat kompetisi usaha calon debitur.
- 9) Mengetahui kondisi makro terkait usaha debitur.
- 10) Dapat menganalisa tingkat pengembalian calon debitur.
- 11) Mengetahui keunggulan/kelemahan produk usahha debitur.

j. Legal Officer

- 1) Mengurus jaminan nasabah.
- 2) Mereview data nasabah.
- 3) Bertanggung jawab atas jaminan nasabah di brankas maupun jaminan oleh nasabah.
- 4) Menjembatani perihal legalisasi aksi perusahaan misal perjanjian dengan pihak ketiga. Meliputi *legal drafting* (pembuatan akta perjanjian), *legal opinion* (membuat pendapat hukum) dan *legal review*.
- 5) Mengurusi urusan RUPS, dan perubahan anggaran dasar.

k. Administrasi

- 1) Mengelola kas kecil dan kas besar membuat dan menyusun data keuangan.
- 2) Memelihara dokumen dan sistem data yang ada ditempat kerjanya.
- 3) Melakukan kegiatan administratif seperti surat menyurat, input data, rekap data dan dokumentasi.
- 4) Menyusun laporan bulanan berupa laporan kegiatan dan laporan keuangan.
- 5) *Supporting* dalam kegiatan audit.

1. *Customer Service*

- 1) Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukuan deposito, dan permohonan nasabah yang lainnya. Di samping itu, memberikan informasi se jelas mungkin mengenai berbagai produk dan jasa yang ingin diketahui dan diminati kepada nasabah atau calon nasabah.
- 2) Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan oleh nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan oleh pihak bank.
- 3) Mengadministrasikan daftar hitam Bank Indonesia dan daftar rehabilitasi nasabah serta file nasabah.
- 4) Mengadministrasikan resi permintaan dan pengembalian buku cek dan bilyet giro serta surat kuasa.
- 5) Memberikan informasi tentang saldo dan mutasi nasabah.
- 6) Mengadministrasikan buku cek, bilyet giro, dan buku tabungan.
- 7) Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru sesuai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah.

m. *Teller*

- 1) Seorang *teller* yang baik harus datang tepat waktu sesuai jam masuk, memastikan semua perlengkapan berfungsi baik (alat penghitung uang, alat pengecek uang palsu, dsb).
- 2) Jika ada nasabah maka harus bersikap ramah, memberi *greeting* (selamat pagi/siang/sore, mengucapkan terima kasih jika sudah selesai), memberi senyum di awal dan akhir pertemuan.
- 3) Menjaga penampilan berbusana sesuai standar bank.
- 4) Jika terdapat nasabah yang ingin setor/tarik tunai maka *teller* wajib menghitung uang, mengkonfirmasi jumlah uang kepada nasabah, melakukan perhitungan uang di depan nasabah.
- 5) Melakukan pembayaran tunai/non tunai kepada nasabah yang bertransaksi tunai/non tunai di *counter* bank, dan melakukan *update* data transaksi di sistem komputer bank.
- 6) Setelah selesai proses setor/tarik tunai *teller* wajib memberikan slip kuitansi kepada nasabah dan menandatangani sebagai tanda pengesahan.
- 7) Bertanggungjawab terhadap kesesuaian antara jumlah kas di sistem dengan kas di terminalnya.

5. Kegiatan Usaha Bank Syariah Kotabumi

Kegiatan usaha Bank Syariah Kotabumi adalah melayani masyarakat sebagaimana fungsinya sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yaitu

penghimpun dana, penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan, penanganan pembiayaan bermasalah yang dimungkinkan berdasarkan pada prinsip syariah. Berikut merupakan gambaran presentase nisbah bagi hasil pada Bank Syariah Kotabumi :

Tabel 3
Nisbah Bagi Hasil Nasabah

Produk	Nisbah	E.R (%)		
		Bulan Tahun	:	Maret 2018
Tabungan Mudharabah	30	7,30		
Deposito 1 Bulan	40	9,74		
Deposito 3 Bulan	45	10,95		
Deposito 6 Bulan	48	11,68		
Deposito 12 Bulan	52	12,66		

Sumber : Dokumentasi, pada tanggal 24 Agustus 2018.

6. Pelayanan Produk Bank Syariah Kotabumi

a. Simpanan

Jenis dan produk simpanan yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi terdiri dari :

1) Deposito *Mudharabah*

Deposito Bank Syariah Kotabumi adalah berdasarkan prinsip *mudharabah mutlaqah*. Dengan prinsip ini anda diperlakukan sebagai investasi. Bank Syariah Kotabumi memanfaatkan dana deposito anda secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat atau dalam bentuk harta produktif lainnya secara profesional dan sesuai syariah. Hasil usaha ini dibagi antara

nasabah dan Bank Syariah Kotabumi sesuai porsi (Nisbah) yang disepakati bersama.

Adapun manfaat dari deposito *mudharabah* yaitu :

- a) Aman dan Terjamin.
- b) Diikut sertakan dalam program peminjaman.
- c) Bagi hasil yang kompetitif diberikan setiap bulan secara tunai atau dipindah bukukan secara otomatis kerekening tabungan anda.
- d) Turut membantu pengembangan usaha kecil atau menengah.
- e) Insya Allah lebih berkah dan bermanfaat.

Persyaratan untuk membuka deposito *mudharabah* yaitu :

- a) KTP / SIM / Paspor / Kartu Pelajar asli dan Foto Copynya.
- b) Setoran minimal Rp. 1.000.000,-.

2) Tabungan *Wadi'ah*

Tabungan *Wadi'ah* adalah simpanan pihak ketiga pada Bank Syariah Kotabumi yang penarikannya dapat kapan saja. Dana tabungan dikelola secara amanah oleh Bank Syariah kotabumi sebagai *mudharib* dengan memperoleh imbalan sebagai bonus. Tabungan bisa dimiliki perorangan maupun perusahaan.

Adapun manfaat dari tabungan *wadi'ah* yaitu :

- a) Aman, karena dijamin oleh LPS (Lembaga Pemnjamin Simpanan).
- b) Bonus akan diberikan setiap bulannya kerekening penabung.
- c) Setoran ringan dan bebas biaya administrasi.
- d) Membantu program perencanaan keuangan/ investasi anda.
- e) Membantu pengembangan ekonomi umat.

Persyaratan untuk membuka tabungan *wadi'ah* :

- a) Foto Copy KTP/SIM yang masih berlaku.
- b) Setoran awal Rp. 50.000.

- c) Setoran berikutnya hanya kelipatan Rp. 25.000.
- d) Mengisi formulir/aplikasi pembukuan rekening tabungan.

3) Tabungan Haji

Tabungan Haji diperuntukkan bagi kaum muslimin dan muslimat calon jamaah haji dalam rangka persiapan biaya perjalanan ibadah haji. Tabungan Haji merupakan simpanan syariah berakad wadi'ah dhamamah, diperuntukkan bagi perorangan untuk membantu mewujudkan/merencanakan naik haji (membayar biaya penyelenggaraan ibadah Haji/BPIH) yang memberikan kemudahan dan keamanan dalam penyetoran, bebas biaya bulanan dan mendapatkan bonus yang menguntungkan.

Adapun manfaat dari tabungan haji yaitu :

- a) Memperoleh nomor alokasi porsi keberangkatan ibadah haji. Kepastian keberangkatan apabila kuota haji masih tersedia dan tabungan telah mencapai syarat saldo minimal Rp. 25.000.000 atau syarat lain yang ditentukan oleh kementerian agama.
- b) Dapat dibuka di kantor Bank Syariah Kotabumi yang terhubung dengan sekohat Departemen Agama yang bekerja sama dengan Bank Syariah lainnya.
- c) Mendapatkan bagi hasil dari keuntungan Bank Syariah Kotabumi setiap bulan sehingga saldo tabungan dapat bertambah.
- d) Tanpa biaya administrasi.
- e) InsyaAllah lebih berkah dan menjadi haji yang mabrur.

Persyaratan untuk membuka tabungan haji yaitu :

- a) Penabung adalah perorangan atau Warga Negara Indonesia.
- b) Melampirkan Foto Copy KTP / identitas diri lainnya.
- c) Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan rekening.

d) Setoran awal minimal Rp. 1.000.000-.,.

4) Tabungan Qurban

Layanan tabungan sebagai persiapan dana Qurban di Hari Raya Idul Adha dengan prinsip Mudharabah (bagi hasil).

Adapun manfaat dari tabungan qurban yaitu :

- a) Menawarkan terwujudnya ibadah qurban.
- b) Menawarkan keringanan persiapan ibadah qurban.
- c) Sarana cepat ibadah qurban.

Keuntungan yang didapatkan dari tabungan qurban yaitu :

- a) Tanpa Biaya Administrasi dan Pengelolaan.
- b) Menawarkan Bantuan Penyaluran Qurban Kepada yang berhak.
- c) Dapat diikuti sertakan dalam acara qurban yang diselenggarakan Bank Syariah Kotabumi.
- d) Mendapatkan Bonus bagi Hasil.

Persyaratan untuk membuka tabungan qurban yaitu :

- a) Foto Copy KTP / Identitas lainnya dari orang tua / Wali masih berlaku.
- b) Setoran Awal Minimal Rp. 100.000-.,.
- c) Setoran Selanjutnya Minimal Rp. 25.000-.,.

5) Tabungan Mudharabah

Tabungan *Mudharabah* adalah produk penghimpunan dana bank syariah dengan akad *mudharabah* yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek / bilyet giro.

6) Tabungan Pendidikan

Pada prinsipnya sama dengan tabungan *wadiah*. tabungan pendidikan ini bersifat kolektif. Apabila bendahara sekolah memegang tabungan anak/murid, yang disimpan dirumah saja, resiko yang muncul cukup besar.

b. Pembiayaan

Jenis dan produk simpanan yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi terdiri dari :

1) Pembiayaan *Murabahah*

Pembiayaan pengadaan barang (*Murabahah*) merupakan pembiayaan dengan sistem jual beli barang. Bank Syariah Kotabumi menjual barang yang sesuai dengan keinginan calon pembeli (nasabah) dengan harga yang telah di sepakati bersama (harga pokok pembeli ditambah keuntungan) atau Bank Syariah Kotabumi memberi kuasa kepada nasabah. Pola pembiayaan dengan konsep *Al-Murabahah* (jual-beli) mengutamakan azas keterbukaan, keadilan dan kesetaraan. Hubungan kemitraan dilakukan dengan dasar suka sama suka, tanpa ada paksaan dan mengetahui semua hal yang disepakati dalam perjanjian tanpa ada yang ditutup-tutupi.

Adapun **manfaat dari pembiayaan *murabahah* yaitu :**

- a) Untuk menambah modal usaha bagi pedagang, usaha mikro kecil, dan menengah.

- b) Untuk pembiayaan konsumsi, investasi atau modal kerja bagi PNS, CPNS dan pegawai.

2) Pembiayaan *Mudharabah*

Pembiayaan dengan sistem bagi hasil Bank Syariah Kotabumi sebagai pemilik dana memberikan dana kepada nasabah untuk membuka usaha baru dengan modal 100% dari Bank Syariah Kotabumi. Pengelola usaha harus melaporkan usaha dan keuntungan dibagi sesuai dengan porsi (Nisbah) yang telah disepakati.

3) Pembiayaan Bagi Hasil (*Musyarakah*)

Pada prinsipnya sama dengan pembiayaan *mudharabah* hanya saja dalam pembiayaan *Musyarakah* modal bersama antara nasabah dan Bank Syariah Kotabumi. Perhitungan bagi hasil yang di hitung dari keuntungan modal.

4) Pembiayaan *Qardh*

Pinjaman dana yang dapat mensyaratkan atau dapat tidak mensyaratkan adanya imbalan berdasarkan persetujuan atau kesepakatan untuk jangka waktu tertentu antara peminjam (pihak nasabah) dan pemberi pinjaman (Pihak Bank).

5) Sewa Menyewa (*Ijarah*)

Akad sewa menyewa antara pemilik objek sewa termasuk kepemilikan terhadap hak pakai atas objek sewa, antara pemilik

objek sewa dan penyewa, untuk mendapatkan imbalan atas objek sewa yang disewakannya. Misal: sewa rumah, sewa mobil, dll.

6) Pembiayaan *Ijarah* Multi Jasa

Pada prinsipnya sama dengan *Ijarah*, hanya saja dalam *ijarah* multijasa menyewakan jasa yang bersifat konsumsi seperti untuk keperluan biaya pendidikan, biaya kesehatan, dan lain-lain.¹⁵⁸

7. Perkembangan Usaha

Pendirian awal Bank Syariah Kotabumi pada tanggal 29 Juli 2008 yang diresmikan oleh Bank Indonesia, sejak saat itu seluruh kegiatan usaha Bank Syariah Kotabumi mulai beroperasi. Perkembangan Volume Usaha / Total Asset, Total Pembiayaan, Total Dana Pihak Ketiga dan Pinjaman yang Diterima dari Bank lain Posisi tiga tahun terakhir atau 31 Desember 2015 sampai dengan posisi 31 Desember 2017 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Perkembangan Usaha
(Dalam Ribuan Rupiah)

Keterangan	Desember 2015	Desember 2016	Desember 2017
Asset	96.018.853	120.075.075	154.626.527
Pembiayaan/Pinjaman yang diterima	2.928.559	1.214.263	0
Dana Pihak Ketiga	31.003.060	45.243.518	62.354.537
Modal disetor	9.025.000	10.525.000	10.525.000

Sumber : Data Sekunder Bank Syariah Kotabumi diolah pada tahun 2018.

¹⁵⁸Dokumentasi, *Produk-produk Bank Syariah Kotabumi*, diperoleh pada 3 Maret 2018.

8. Prestasi Bank Syariah Kotabumi

Setelah mulai beroperasi pada 29 Juli 2008, hingga saat ini Bank Syariah Kotabumi telah banyak mendapatkan sejumlah prestasi ataupun penghargaan. Adapun penghargaan yang telah diraih oleh Bank Syariah Kotabumi yaitu :

- a. Penghargaan Infobank tahun 2016.
- b. Penghargaan Infobank tahun 2017.
- c. Penghargaan BPR Terbaik di Indonesia tahun 2017.
- d. Penghargaan TOP CEO BUMD tahun 2017.
- e. Penghargaan TOP BUMD BPRS Kotabumi tahun 2017.
- f. Penghargaan TOP Pembina BUMD tahun 2017.¹⁵⁹

B. *Workplace Spirituality* Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara

Workplace Spirituality atau spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah iklim organisasi yang diterapkan oleh Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yang bertujuan untuk membangun citra yang baik bagi nasabah serta agar dapat meningkatkan nilai spiritualitas pada setiap individu yang bekerja pada lembaga keuangan syariah sehingga dapat meningkatkan kualitas atas kinerjanya yang berdampak positif terhadap suatu organisasi,¹⁶⁰ seperti yang terkandung dalam kitab suci Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi yang telah ditampilkan pada bab 1.

¹⁵⁹Gallery dan Kegiatan Bank Syariah Kotabumi (On-line) tersedia di <http://www.banksyariahkotabumi.co.id>, diakses pada 3 Maret 2018.

¹⁶⁰Anwar Salam Al-Anshori, Wawancara, Manajer Umum dan SDM pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

Dalam spiritualitas kerja, seorang individu bekerja tidak hanya dengan tangan mereka saja tetapi juga dengan hati. Sehingga mereka menganggap pekerjaan itu bukan hanya sekedar untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya. Dan hendaklah setiap individu yang bekerja tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik karena Allah akan melihat setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga spiritualitas kerja akan membuat individu menunjukkan usaha yang besar agar lebih efektif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Anwar selaku Manajer Umum dan SDM, *Workplace Spirituality* bagi Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dianggap sangatlah penting bagi keberlangsungan kerja karyawan. Hal ini diharapkan agar dapat membuat para karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara memiliki spiritualitas yang tinggi dalam dirinya sehingga dapat bekerja sesuai dengan prinsip syariat Islam dan membuat karyawan bekerja dengan optimal dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.¹⁶¹

Workplace Spirituality dianggap dapat membuat karyawan membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi serta terhadap pekerjaan yang dilakukan. *Workplace Spirituality* ini juga diterapkan dengan upaya untuk membuat karyawan yang bekerja semakin terjaga akhlaknya agar tidak melakukan perilaku yang menyimpang serta untuk membentuk persepsi

¹⁶¹*Ibid.*

untuk tidak hanya mengejar hal-hal yang bersifat duniawi, tetapi juga memikirkan tentang kehidupan di akhirat.

Berdasarkan hasil wawancara, di dapatkan beberapa hasil mengenai *Workplace Spirituality* berdasarkan indikator-indikator yang menjadi tolak ukur dari *Workplace Spirituality* ini yaitu :

1) *Meaningful Work*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Senti selaku dari bagian Administrasi Pembiayaan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, spiritualitas yang diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dianggap beliau sebagai media untuk terus belajar dan berkembang melalui pekerjaan yang diberikan. Hal ini karena setiap karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang diberikan sebagai motivasi bagi mereka untuk terus meningkatkan kualitas diri dalam melakukan pekerjaan.¹⁶²

Menurut keterangan dari Bapak Agus Anwar, beliau mengakui bahwa spiritualitas yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara mampu membuat mereka memberikan kemampuan kinerja yang baik dalam bekerja untuk perusahaan. Hal ini disebabkan karena menurut para karyawan dengan memberikan kemampuan terbaik dalam bekerja memiliki kepuasan tersendiri atas hasil kinerjanya dan juga memberikan nilai positif bagi nasabah terhadap citra atas dirinya serta organisasi.¹⁶³

¹⁶²Senti Sari Indayu, Wawancara, Administrasi Pembiayaan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

¹⁶³Anwar Salam Al-Anshori, Wawancara, Manajer Umum dan SDM pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

Kemudian narasumber lainnya yaitu Ibu Ade selaku Customer Service menjelaskan bahwa spiritualitas yang diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dianggap membuat pekerjaan yang dilakukannya menjadi bermakna, sebab perusahaan mengajarkan kepada setiap karyawan yang bekerja untuk selalu taat dalam beragama, karena bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan saja tetapi juga sekaligus untuk beribadah kepada Allah SWT. Hal ini dapat dilihat melalui kegiatan membaca Al-Qur'an, Ibu Ade mengatakan hal ini membuat para karyawan termotivasi untuk belajar Al-Qur'an sehingga membuat karyawan yang mungkin belum bisa mengaji menjadi terbimbing untuk bisa mengaji.¹⁶⁴

Begitu pula yang dikatakan oleh Ibu Senti, melalui spiritualitas yang diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara membuat akhlak bagi dirinya maupun karyawan lainnya semakin baik dan terjaga sehingga memiliki rasa takut untuk melakukan hal-hal yang menyimpang. Beliau juga mengatakan setiap karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dihimbau untuk menghafal Al-Qur'an juz 30 dan disetorkan langsung kepada Direktur Utama. Apabila ayat yang dihafalkan cukup panjang maka diberikan jangka waktu dua minggu untuk mengfalnya. Apabila tidak dapat menghafal ayat tersebut, maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi yaitu berupa push up ataupun dijemur diluar kantor.¹⁶⁵

¹⁶⁴Ade Hardiyanti, Wawancara, Costumer Service pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018..

¹⁶⁵Senti Sari Indayu, Wawancara, Administrasi Pembiayaan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka disimpulkan dari bahwa melalui penerapan *Workplace Spirituality* yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara telah membuat para karyawan yang bekerja merasa nyaman dan memiliki makna atas pekerjaan yang dilakukannya.

2) *Sense Of Community*

Melalui spiritualitas yang diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara seperti doa bersama sebelum ataupun se usai bekerja dapat menambah interaksi yang positif antar sesama karyawan yang bekerja. Bukan hanya itu, menurut informan yaitu Ibu Ade, rasa kekeluargaan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara sangat terjalin, seperti dalam melaksanakan shalat yang dilakukan secara berjamaah sehingga tidak ada perbedaan antar sesama karyawan yang bekerja, guna untuk menunjang keakraban dan nilai religius para karyawan.¹⁶⁶

Selain itu, Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara juga menerapkan pelatihan pembentukan karakter islami dan peningkatan *interpersonal skill* pada karyawannya. Pelatihan ini dilaksanakan setiap tahunnya dalam kurun waktu tiga kali pelatihan dalam setahun. Hal ini diterapkan agar terbentuknya mentalitas islami pada setiap individu sehingga diharapkan akan menjadi motivator tersendiri pada setiap karyawannya untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan. Salah satu materi yang diberikan pada pelatihan tersebut yaitu mengenai bagaimana memberikan energi positif kepada

¹⁶⁶Ade Hardiyanti, Wawancara, Costumer Service pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

orang lain, contohnya seperti saling membantu mulai dari hal-hal kecil terhadap sesama karyawan, saling memberikan senyuman kepada karyawan sebagai tanda untuk memberikan kesan semangat.¹⁶⁷

Lewat informan yaitu Bapak Anwar, Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara juga selalu memberikan kebebasan dalam berpendapat pada setiap karyawan. Contohnya seperti pada saat diadakan rapat rutin, para karyawan bebas untuk mengemukakan pendapatnya sebagai saran yang akan ditampung untuk bahan pertimbangan bagi keberlangsungan organisasi.¹⁶⁸

Dari pemaparan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa melalui spiritualitas yang di terapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara ditujukan guna membuat para karyawan yang bekerja memepererat tali silaturahmi dan merasakan satu bagian keluarga di Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Melalui penerapan spiritualitas ini, membuat para karyawan yang bekerja memiliki rasa kepedulian antar sesama karyawan untuk saling membantu dan mengingatkan dalam hal kebaikan.

3) *Alignment Value with Organization*

Hasil wawancara bersama Ibu Senti selaku Administrasi Pembiayaan yang sudah bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara lebih dari 4 tahun mengatakan dirinya sangat menyukai pekerjaan

¹⁶⁷ Anwar Salam Al-Anshori, Wawancara, Manajer Umum dan SDM pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

¹⁶⁸ *Ibid.*.

yang dilakukannya saat ini. Hal ini dikarenakan Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara selalu mengupayakan agar setiap karyawan yang bekerja terjaga akhlaknya dan bertambah keimanannya. Melalui bentuk-bentuk spiritualitas yang di terapkan inilah para karyawan merasa bahwa akhlaknya selalu dipelihara untuk selalu melakukan hal-hal yang positif. Kemudian persamaan prinsip antara beliau dengan visi dan misi pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara membuatnya semakin nyaman untuk terus bekerja.¹⁶⁹

Begitu pula dengan Ibu Ade selaku *Customer Service*, beliau menjelaskan melalui spiritualitas yang di terapkan membuatnya semakin bersyukur terhadap nikmat yang telah diterima olehnya. Seperti dalam kegiatan pembagian daging qurban yang dilakukan di Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara kepada masyarakat sekitar. Kegiatan ini dilakukan sebagai salah satu wujud syukur dari Bank Syariah Kotabumi sekaligus untuk berbagi kepada sesama. Melalui kegiatan ini Ibu Ade memiliki rasa terhubung dengan organisasi dan menganggap kegiatan ini sangat membantu serta menjaga silaturahmi khususnya dengan masyarakat sekitar Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Bukan hanya itu, ia merasa bahwa Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara memiliki nilai spiritualitas yang tinggi sehingga membuat dirinya serta karyawan lainnya

¹⁶⁹Senti Sari Indayu, Wawancara, Administrasi Pembiayaan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

yang bekerja lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya maupun organisasi.¹⁷⁰

Menurut keterangan Bapak Anwar selaku Manajer SDM, Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dirasa nilai agamisnya sangat tinggi. Bentuk-bentuk spiritualitas yang diterapkan sangat baik dan para karyawan yang bekerja merasa bahwa Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara merupakan sebuah organisasi yang bukan hanya mementingkan kehidupan duniawi melainkan juga memikirkan kehidupan di akhirat kelak.¹⁷¹

Bapak Anwar pun memberikan keterangan bahwa Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara juga memberikan sebuah hadiah yaitu berupa tiket umroh gratis bagi setiap karyawan yang mampu menghafal surat Al-Qur'an juz 30 sebanyak-banyaknya. Hal tersebut sebagai motivasi dan merupakan bentuk penghargaan atas usaha karyawan dalam menghafal. Terakhir pada tahun 2018 ini, 3 orang karyawan telah diberangkatkan oleh Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara untuk menjalankan ibadah umroh.¹⁷²

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa melalui spiritualitas yang telah diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, para karyawan menganggap bahwa jiwa dan akhlaknya terawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks

¹⁷⁰ Ade Hardiyanti, Wawancara, Costumer Service pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

¹⁷¹ Anwar Salam Al-Anshori, Wawancara, Manajer Umum dan SDM pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

¹⁷² *Ibid.*

komunitas yang terjalin erat, sehingga para karyawan lebih berkomitmen terhadap organisasi dan peduli akan keberlangsungan organisasinya. Kemudian persamaan prinsip antara para karyawan dengan visi dan misi yang ada membuat para karyawan nyaman untuk terus bekerja. Pemberangkatan ibadah umroh juga merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara agar para karyawan semakin termotivasi untuk menghafal Al-Qur'an dengan bacaan yang benar. Hal ini sangat bermanfaat bagi setiap karyawan untuk terus belajar dan membiasakan membaca Al-Qur'an. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi diduga akan mengalami kinerja yang lebih tinggi serta lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Untuk menguatkan hasil penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa orang yang menjadi nasabah pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara mengenai kualitas sumber daya manusia Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Menurut pemaparan dari salah satu nasabah yaitu Ibu Siti, beliau menjelaskan bahwa pelayanan yang diberikan oleh Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara sangat baik. Hal ini tidak lepas dari peran karyawan yang bekerja. Ibu Siti mengatakan bahwa para karyawan yang ditemuinya selalu memiliki tutur kata yang sopan, ramah, serta selalu tersenyum.¹⁷³

Tidak hanya itu, nasabah lainnya yaitu Ibu Rianda menjelaskan bahwa iklim spiritualitas sangat terasa pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara.

¹⁷³Siti, Wawancara, Nasabah pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

Melalui simbol-simbol keagamaan serta adanya lantunan ayat-ayat Al-Qur'an yang diperdengarkan. Selain itu, karyawan yang melayani nasabah pun tidak lupa untuk mengucapkan salam. Pelayanan yang ramah serta didukung visi dan misi yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara membuat Ibu Rianda percaya untuk terus menjadi nasabah.¹⁷⁴

C. Implementasi *Workplace Spirituality* Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam Ekonomi Islam

Implementasi *Workplace Spirituality* merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Anwar, adapun bentuk-bentuk atas penerapan dari *Workplace Spirituality* yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yaitu berupa :

1. Diperdengarkan lantunan ayat-ayat Al-Qur'an maupun Asmaul Husna.

Diperdengarkan lantunan ayat-ayat Al-Qur'an maupun Asmaul Husna merupakan salah satu bentuk penerapan *workplace spirituality* yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Lantunan ayat-ayat suci Al-Qur'an maupun Asmaul Husna ini diperdengarkan setiap hari khususnya pada pagi hari.

¹⁷⁴Rianda, Wawancara, Nasabah pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diperdengarkannya lantunan ayat-ayat Al-Qur'an maupun Asmaul Husna pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yaitu agar dapat membuat pikiran menjadi lebih rileks atau lebih tenang dalam menjalani pekerjaan yang dilakukan. Dan mampu memahami makna dari Al-Qur'an yang sebenarnya.

2. Melakukan kegiatan doa bersama

Kegiatan doa bersama merupakan sebuah ritual yang wajib dilakukan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Bentuk spiritualitas ini biasanya dilakukan pada saat sebelum memulai pekerjaan maupun setelah usai bekerja.

Tujuan dilakukannya doa bersama seperti ini yaitu sebagai sarana bagi seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara untuk berdoa kepada Allah SWT agar selalu dilancarkan dalam bekerja, serta agar mempererat ukhuwah islamiah antar sesama karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman.

3. Melakukan kegiatan membaca kitab suci Al-Qur'an bersama setelah briefing pagi.

Kegiatan membaca kitab suci Al-Qur'an merupakan bentuk spiritualitas yang diterapkan Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara sebagai kegiatan rutin bagi seluruh karyawan yang dilaksanakan setiap hari selasa pagi dan jumat sore.

Kegiatan ini dilakukan agar membiasakan karyawan dekat dengan kitab suci Al-Qur'an. Selain itu kegiatan baca Al-Qur'an ini dilakukan sekaligus untuk memperbaiki bacaan Al-Qur'an dari setiap pegawai.

4. Hafalan Al-Qur'an Juz 30 pada setiap karyawan.

Menghafal Al-Qur'an Juz 30 merupakan sebuah kegiatan wajib bagi setiap karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Setiap minggunya para karyawan di tugaskan untuk menghafal satu surat dan diberikan waktu seminggu untuk menghafalnya. Hafalan tersebut disetorkan kepada direktur utama langsung. Bagi para karyawan yang mampu menghafal paling banyak, maka Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara akan memberikan hadiah yaitu sebuah tiket umroh gratis.

Adapun manfaat dari di terapkannya bentuk spiritualitas ini yaitu untuk semakin meningkatkan rasa syukur terhadap nikmat yang telah diterima dari Allah SWT. Selain itu, hal ini juga dapat memberikan kebaikan dan berkah bagi para karyawan yang menghafal, karena setiap satu huruf yang dibaca merupakan satu hasanah atau pahala kebaikan bagi mereka yang menghafal dan dapat menambah keimanan bagi setiap karyawan.

5. Mengingat waktu shalat dan melakukan shalat berjamaah.

Shalat merupakan sebuah kewajiban bagi setiap umat muslim. Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara membiasakan para karyawannya untuk melakukan shalat berjamaah. Biasanya para karyawan melakukan shalat dhuha dan shalat dzuhur berjamaah, dan apabila

karyawan bekerja hingga lembur maka para karyawan juga melakukan shalat magrib berjamaah.

Hal ini diterapkan agar setiap karyawan disiplin atau tepat waktu dalam beribadah dan menunaikan kewajiban sebagai makhluk ciptaan Allah SWT.

6. Melakukan pelatihan pembentukan karakter islami dan peningkatan interpersonal skill karyawan.

Pelatihan pembentukan karakter islami dan peningkatan interpersonal skill karyawan merupakan salah satu kegiatan yang diadakan oleh Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara untuk setiap karyawan yang biasanya dilaksanakan tiga kali dalam setahun.

Pembentukan karakter islami ini diharapkan agar sumber daya insani dapat memiliki jiwa dan akhlakul kharimah yang baik serta mampu bersikap dengan adab yang sesuai dengan syariat Islam, memberikan energi positif kepada sesama karyawan, serta tidak membedakan dalam melayani nasabah, agar nasabah pun merasa dihargai atau dilayani dengan baik, tujuannya agar nasabah menaruh kepercayaan penuh pada pihak Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara.

7. Pembagian daging qurban Idul Adha.

Pembagian daging qurban pada saat hari raya Idul Adha merupakan kegiatan rutin setiap tahunnya yang dilakukan oleh Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara kepada masyarakat sekitar Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara sebagai bentuk syukur atas

kelangsungan usaha dari Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Bentuk spiritualitas ini diterapkan agar menciptakan rasa saling tolong menolong dan berbagi antar sesama manusia.

8. Melakukan silaturahmi karyawan dan pengurus Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara.

Silaturahmi antar karyawan dan pengurus Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh seluruh karyawan Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara pada saat hari raya Idul Fitri maupun Idul adha. Biasanya acara silaturahmi ini dilakukan di Kantor Pusat Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara.

Kegiatan ini dilakukan sebagai sarana untuk menciptakan hubungan antar karyawan agar mereka dapat menyatu dan menganggap satu sama lain adalah keluarga sendiri dan lebih mempererat rasa kekeluargaan antar sesama karyawan yang bekerja.¹⁷⁵

Bentuk *Workplace Spirituality* di atas tidak hanya diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara saja sebagai kantor pusat, tetapi juga diterapkan pada kantor cabang maupun kantor kas Bank Syariah Kotabumi. Hal ini dilakukan agar terciptanya iklim spiritualitas yang mendorong individu melakukan kinerjanya dengan lebih positif, terjaga akhlakunya, serta

¹⁷⁵ Anwar Salam Al-Anshori, Wawancara, Manajer Umum dan SDM pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, 24 Agustus 2018.

agar tidak melakukan hal-hal yang menyimpang.¹⁷⁶ Seperti Firman Allah SWT. yang terdapat dalam surat Al-Baqarah ayat 186 yang berbunyi :

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ ۚ
فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِلَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ﴿١٨٦﴾ (سورة البقرة: ١٨٦)

Artinya : “Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah), bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia berdoa kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah)-Aku dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran”.¹⁷⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa agar setiap manusia selalu mengikuti perintah Allah SWT. dan syariat Islam dalam kehidupan sehari-hari agar mereka berada pada jalan yang lurus, senantiasa yakin kepada Allah SWT. bahwa setiap insan yang diciptakan memiliki peran dan bermanfaat untuk orang lain.

¹⁷⁶*Ibid.*

¹⁷⁷Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 46.

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Implementasi *Workplace Spirituality* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara

Saat ini, banyak dijumpai lembaga keuangan syariah yang belum sadar arti pentingnya spiritualitas dalam perusahaannya bagi kinerja karyawan yang dapat berdampak terhadap citra lembaga keuangan itu sendiri serta masih kurangnya motivasi spiritualitas yang diberikan oleh bank kepada para karyawan yang bekerja.

Maka dari itu, nilai spiritualitas sangat penting untuk diterapkan pada lembaga keuangan khususnya lembaga keuangan syariah untuk membangun citra yang baik bagi nasabah serta agar dapat meningkatkan nilai spiritualitas pada setiap individu yang bekerja pada lembaga keuangan syariah sehingga dapat meningkatkan kualitas atas kinerjanya yang berdampak positif terhadap suatu organisasi.

Implementasi *workplace spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja yang diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara berdasarkan hasil wawancara peneliti yang telah dijelaskan dalam bab 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa spiritualitas yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara saat ini merupakan bentuk spiritualitas yang ditunjukkan dengan kentalnya kegiatan keagamaan seperti kegiatan rutin membaca Al-Qur'an, hafalan Al-Qur'an Juz 30, melakukan shalat berjamaah, berdoa

sesudah maupun setelah selesai bekerja serta melakukan pelatihan pembentukan karakter islami bagi karyawan yang terus diberjalan dari mulai awal pendirian bank hingga saat ini.

Adapun dampak dari penerapan *workplace spirituality* berdasarkan keadaan di lapangan yaitu *workplace spirituality* dapat membuat karyawan membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi serta terhadap pekerjaan yang dilakukan. *Workplace Spirituality* ini juga diterapkan dengan upaya untuk membuat karyawan yang bekerja semakin terjaga akhlaknya agar tidak melakukan perilaku yang menyimpang serta untuk membentuk persepsi agar tidak hanya mengejar hal-hal yang bersifat duniawi, tetapi juga memikirkan tentang kehidupan di akhirat.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Duchon dan Plowman mendefinisikan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi.

Pernyataan teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *workplace spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja membuat para karyawan yang bekerja merasa memiliki kehidupan yang bermakna dalam melakukan pekerjaannya melalui penerapan bentuk-bentuk spiritualitas yang telah ada

dan wajib dilaksanakan oleh setiap karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara.

Berdasarkan teori dan penjelasan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, penerapan *workplace spirituality* yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara telah memiliki kesesuaian dengan teori yang ada. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa penerapan spiritualitas yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara membuat para karyawan yang bekerja merasa terpelihara akhlakunya dan menjauhkan dari perbuatan yang menyimpang.

Secara umum menurut Milliam, Czapplewski, dan Ferguson *workplace spirituality* mencakup beberapa indikator yaitu *Meaningful Work* (pekerjaan yang bermakna), *Sense of Community* (perasaan terhubung dengan komunitas), dan *Aligment Values with Organization* (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dijelaskan dalam bab 3, didapatkan beberapa hasil mengenai *workplace spirituality* berdasarkan indikator-indikator yang menjadi tolak ukur dari *workplace spirituality* ini yaitu :

1. *Meaningful Work*

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Milliam, Czapplewski, dan Ferguson, pada aspek *meaningful work* merupakan ilustrasi tentang bagaimana seorang pekerja berinteraksi dan memandang pekerjaannya, aspek ini menjelaskan bahwa bekerja itu bukan hanya dilatarbelakangi oleh ketertarikan semata tetapi juga sebagai ibadah kepada Allah SWT.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti jelaskan pada bab 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan bentuk-bentuk spiritualitas yang diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dianggap sebagai media untuk terus belajar dan berkembang melalui pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan. Sehingga para karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang diberikan sebagai motivasi bagi mereka untuk terus meningkatkan kualitas diri dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan juga mengakui bahwa spiritualitas yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara mampu membuat mereka memberikan kemampuan terbaik dalam bekerja sehingga memiliki kepuasan tersendiri atas hasil kinerjanya.

Penerapan spiritualitas kerja pada aspek ini juga tergambar pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara melalui *workplace spirituality* yang diterapkan, hal ini membuat pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan menjadi lebih bermakna, sebab perusahaan mengajarkan kepada setiap karyawan yang bekerja untuk selalu taat dalam beragama.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh di lapangan, penerapan *workplace spirituality* yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dianggap telah sesuai berdasarkan teori yang ada. Dapat disimpulkan bahwa penerapan *workplace spirituality* telah membuat para karyawan yang bekerja merasa nyaman dan memiliki makna tersendiri atas pekerjaan yang dilakukannya.

2. *Sense of Community*

Menurut Milliam, Czaplewski, dan Ferguson dalam aspek *sense of community* merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

Hasil wawancara di lapangan menunjukkan bahwa aspek ini telah diterapkan juga pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Berdasarkan kesimpulan hasil wawancara yang didapat, bentuk spiritualitas yang diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dapat menimbulkan rasa kekeluargaan yang erat antar sesama karyawan. Terlebih lagi adanya kegiatan pelatihan pembentukan karakter islami dan peningkatan interpersonal skill pada karyawannya dengan berbagai macam materi membuat para karyawan yang bekerja Hal ini diterapkan agar terbentuknya mentalitas islami pada setiap individu sehingga diharapkan akan menjadi motivator tersendiri pada setiap karyawannya untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan. Salah satu materi yang diberikan pada pelatihan tersebut yaitu mengenai bagaimana memberikan energi positif kepada orang lain, contohnya seperti saling membantu mulai dari hal-hal kecil

terhadap sesama karyawan, saling memberikan senyuman kepada karyawan sebagai tanda untuk memberikan kesan semangat.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa melalui spiritualitas yang diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara ditujukan guna membuat para karyawan yang bekerja mempererat tali silaturahmi dan merasakan satu bagian keluarga di Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Melalui penerapan spiritualitas ini, membuat para karyawan yang bekerja memiliki rasa kepedulian antar sesama karyawan untuk saling membantu dan mengingatkan dalam hal kebaikan. Hal ini memiliki kesesuaian dengan teori yang beranggapan bahwa adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

3. *Alignment Values with Organization*

Berdasarkan teori, *alignment value with organization* merupakan perasaan yang kuat yang dirasakan oleh seorang individu tentang bagaimana nilai-nilai pribadi menjadi satu dengan visi dan misi organisasi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang memberikan kontribusi yang lebih kepada komunitas atau pihak lainnya.

Berdasarkan kesimpulan hasil wawancara mengenai aspek *workplace spirituality* ini yaitu menjelaskan bahwa penerapan *workplace spirituality* pada aspek ini Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara selalu mengupayakan agar setiap karyawan yang bekerja terjaga akhlakunya dan bertambah keimanannya. Melalui bentuk-bentuk spiritualitas yang di

terapkan inilah para karyawan merasa bahwa akhlaknya selalu dipelihara untuk selalu melakukan hal-hal yang positif. Tidak hanya itu, melalui spiritualitas yang tinggi dengan adanya kegiatan keagamaan yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara membuat para karyawan yang bekerja lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya maupun organisasi.

Implementasi *workplace spirituality* yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara juga membuat para karyawan merasakan bahwa Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara merupakan sebuah organisasi yang tidak hanya mengejar hal-hal yang bersifat duniawi, tetapi juga memikirkan kehidupan di akhirat kelak.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada aspek *alignment value with organization* antara teori dan realita di lapangan memiliki kesesuaian. Data lapangan menunjukkan bahwa melalui kegiatan keagamaan yang diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara membuat para karyawan yang bekerja selalu berkontribusi penuh dalam setiap kegiatan dan semakin berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang ada pada diri karyawan tersebut memiliki kesamaan terhadap visi dan misi dari organisasi.

Hasil analisis dari indikator-indikator yang menjadi tolak ukur di atas mengandung makna bahwa melalui bentuk-bentuk spiritualitas yang diterapkan inilah para karyawan merasa bahwa akhlaknya selalu dipelihara untuk selalu melakukan hal-hal yang positif. Kemudian persamaan prinsip

antara diri karyawan dengan visi dan misi pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara membuatnya semakin nyaman untuk terus bekerja. Rasa nyaman tersebut timbul karena Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara juga memiliki cara tersendiri agar membuat para karyawan yang bekerja untuk terus termotivasi dan terus belajar melalui bentuk-bentuk spiritualitas yang ada. Tidak adanya perbedaan antar sesama karyawan yang bekerja, guna untuk menunjang keakraban dan nilai religius para karyawan juga menciptakan rasa kekeluargaan yang erat yang menjadi salah satu kunci utama para karyawan semakin nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, tujuan diterapkannya *workplace spirituality* ini agar setiap karyawan yang bekerja lebih berkomitmen terhadap organisasi. Apabila setiap karyawan yang bekerja memiliki komitmen yang baik, maka hal ini juga akan berdampak baik bagi organisasi. Karena setiap karyawan yang telah berkomitmen terhadap organisasi maka mereka akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, selalu berharap untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tersebut dan mengeluarkan kemampuan terbaik dalam diri mereka untuk bekerja.

Untuk menguatkan hasil penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa orang yang menjadi nasabah pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara mengenai kualitas sumber daya manusia Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Berdasarkan teori Menurut Sugeng, kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan

profesional. Teori Abdullah dan Acok sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang.

Kesimpulan dari hasil wawancara mengenai kualitas sumber daya manusia Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yang telah dibahas pada bab 3 menunjukkan bahwa melalui spiritualitas yang ada membuat para karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara memiliki kepuasan tersendiri atas hasil kinerjanya dan juga mampu memberikan nilai positif bagi nasabah terhadap citra atas dirinya serta organisasi. Dengan citra yang baik maka dapat membuat para nasabah semakin loyal terhadap organisasi. Melalui iklim spiritualitas yang tinggi, pelayanan yang ramah serta didukung dengan visi dan misi yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara membuat para nasabah semakin percaya terhadap organisasi tersebut.

Bukti lainnya jika Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan melalui beberapa penghargaan yang diraih oleh Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara seperti yang telah di bahas pada bab 3. Penghargaan-penghargaan tersebut dapat diraih dengan adanya kontribusi para karyawan yang berkualitas dari Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yang peduli atas kelangsungan organisasinya. Semakin para karyawan nyaman dengan pekerjaan dan berkomitmen terhadap organisasi, maka para karyawan tersebut akan

memberikan kualitas terbaik yang ada pada dirinya, dan hal ini dapat menguntungkan bagi organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini terlihat dari kesesuaian antara teori yang ada dengan keadaan di lapangan bahwa para karyawan yang bekerja secara profesionalisme mampu membuat nasabah semakin percaya dan loyal terhadap organisasi serta mampu diraihinya beberapa penghargaan oleh Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yang tidak terlepas dari kontribusi para sumber daya manusia yang berkualitas.

B. Implementasi *Workplace Spirituality* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam Perspektif Ekonomi Islam

Workplace Spirituality atau spiritualitas di tempat kerja sangat erat kaitannya dengan ajaran Islam. Sama halnya dengan penerapan *workplace spirituality* pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Seperti yang terkandung dalam surat Al-Zalzalah ayat 7-8 yang telah dipaparkan pada bab 2. Berdasarkan pemaparan ayat tersebut dapat dilihat bahwa Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara telah mengaplikasikannya ke dalam kegiatan para karyawannya. Contoh kecil seperti Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam pelatihan pembentukan karakter islami dan peningkatan interpersonal skill karyawan membahas materi mengenai saling

memberikan senyuman kepada karyawan sebagai tanda untuk memberikan kesan semangat dan saling membantu terhadap sesama karyawan.

Pemaparan di atas menjelaskan agar umat manusia selalu melakukan pekerjaan atau amal perbuatan dengan sebaik mungkin sesuai dengan syariat Islam. Meskipun sekecil apapun pekerjaan atau amal perbuatan yang kita lakukan dengan sesuai ketentuan, maka Allah akan memberikan balasan yang setimpal. Begitu pula sebaliknya, apabila melakukan amal buruk maka Allah akan juga akan memberikan balasan atas perbuatan buruk yang telah dilakukan.

Adapun ayat lainnya yang menggambarkan tentang keutamaan dari membaca Al-Qur'an serta melaksanakan shalat lima waktu yaitu terkandung dalam surat Al-Fathir ayat 29-30 yang berbunyi :

إِنَّ الَّذِينَ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَنْفَقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًّا وَعَلَانِيَةً يَرْجُونَ تِجَارَةً لَّنْ تَبُورَ ﴿٢٩﴾ لِيُؤْفِقَهُمْ أَجْرَهُمْ وَيَزِيدَهُم مِّن فَضْلِهِ ۚ إِنَّهُ غَفُورٌ شَكُورٌ ﴿٣٠﴾ (سورة الفاتح : ٢٩-٣٠)

Artinya :*“Sesungguhnya orang-orang yang selalu membaca kitab Allah dan mendirikan shalat dan menafkahkan sebahagian dari rezki yang Kami anugerahkan kepada mereka dengan diam-diam dan terang-terangan, mereka itu mengharapkan perniagaan yang tidak akan merugi, agar Allah menyempurnakan kepada mereka pahala mereka dan menambah kepada mereka dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Mensyukuri”*.¹⁷⁸

¹⁷⁸Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 438

Berdasarkan ayat di atas, Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara telah mengaplikasikan maksud dari ayat tersebut kedalam kegiatan operasionalnya, hal ini terlihat jelas melalui bentuk spiritualitas seperti kegiatan membaca dan menghafal Al-Qur'an bagi setiap karyawan, serta perintah melakukan shalat berjamaah. Penerapan bentuk spiritualitas ini sangat membantu para karyawan untuk terus meningkatkan keimanan kepada Allah SWT.

Selain itu bentuk spiritualitas lainnya seperti menghafal Al-Qur'an Juz 30 merupakan kegiatan wajib yang dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Kegiatan ini juga terkandung dalam kitab suci Al-Qur'an pada surat Al-'Ankabut ayat 49 yang berbunyi :

بَلْ هُوَ آيَاتٌ بَيِّنَاتٌ فِي صُدُورِ الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ وَمَا تَجْحَدُ بِآيَاتِنَا إِلَّا الظَّالِمُونَ ﴿٤٩﴾ (سورة العنكبوت : ٤٩)

Artinya : “Sebenarnya, Al Quran itu adalah ayat-ayat yang nyata di dalam dada orang-orang yang diberi ilmu. Dan tidak ada yang mengingkari ayat-ayat Kami kecuali orang-orang yang zalim.”¹⁷⁹

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang utama yang berakal. Maksud dari kata dalam dada adalah bahwa ayat-ayat Al-Qur'an terpelihara dalam dada dengan dihapal oleh banyak kaum muslimin turun temurun dan dipahami oleh mereka, sehingga tidak ada seorang pun yang dapat mengubahnya. Selain itu penghafal Al-Qur'an merupakan sebuah

¹⁷⁹Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 402.

ciri orang yang berilmu. Menghafal Al-Qur'an memiliki manfaat tersendiri bagi para penghafalnya. Selain agar melatih otak agar terhindar dari pikun, Menghafal Al-Qur'an juga merupakan salah satu bentuk ibadah agar lebih dekat terhadap Allah SWT.

Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara telah menerapkan kegiatan menghafal Al-Qur'an bagi seluruh karyawan yang bekerja. Hafalan yang diberikan yaitu berupa hafalan pada Juz 30 yang disetorkan langsung kepada Direktur Utama Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Kegiatan ini selain dilakukan sebagai bentuk ibadah, juga diharapkan agar para karyawan lebih memahami lagi kandungan yang terdapat pada Al-Qur'an.

Hal lainnya yang tidak kalah penting yaitu mengenai silaturahmi antar sesama para karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Seperti yang dijelaskan dalam penggalan Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 1 yang berbunyi :

..... وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾ (سورة النساء : ١)

Artinya : *“Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan nama-Nya kamu saling meminta, dan (peliharalah) hubungan kekeluargaan, sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasimu.”*¹⁸⁰

Berdasarkan penggalan ayat di atas, Islam menganjurkan bagi setiap umat manusia untuk menjaga hubungan kekeluargaan bagi sesama manusia.

Hal ini terlihat dalam bentuk penerapan spiritualitas yang ada pada Bank

¹⁸⁰Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 78.

Syariah Kotabumi Lampung Utara yaitu dengan adanya kegiatan doa bersama sebelum maupun sesudah bekerja serta kegiatan silaturahmi karyawan maupun pengurus Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan sebagai sarana untuk menciptakan hubungan antar karyawan agar mereka dapat menyatu dan menganggap satu sama lain adalah keluarga sendiri serta agar untuk lebih mempererat tali silaturahmi antar karyawan yang bekerja.

Bentuk spiritualitas lainnya seperti diperdengarkan lantunan ayat-ayat suci Al-Qur'an juga terkandung dalam dalam surat Sad ayat 29 yang berbunyi :



Artinya : *“Ini adalah sebuah kitab yang Kami turunkan kepadamu penuh dengan berkah supaya mereka memperhatikan ayat-ayatnya dan supaya mendapat pelajaran orang-orang yang mempunyai fikiran”*.¹⁸¹

Maksud dari ayat di atas ialah di dalam kitab suci Al Qur'an terdapat kebaikan dan ilmu yang banyak, terdapat petunjuk dari kesesatan, terdapat obat dari penyakit, cahaya sebagai penerang di tengah kegelapan, dan terdapat hukum yang dibutuhkan oleh manusia. Hal ini membuktikan bahwa memperhatikan Al-Qur'an adalah amal besar. Karena diantara tujuan

¹⁸¹Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 455.

diturunkannya Al-Qur'an adalah untuk direnungi ayat-ayatnya. Mereka yang melakukan tadabbur, akan mendapat janji akan dirahmati oleh Allah.

Sama halnya dengan salah satu penerapan *workplace spirituality* yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yaitu dengan memperdengarkan lantunan ayat-ayat suci Al-Qur'an serta Asmaul Husna. Menurut penuturan para karyawan yang telah dijelaskan pada bab 2, Spiritualitas ini mampu membuat para karyawan yang bekerja untuk lebih memahami makna dari kandungan Al-Qur'an. Dan yang dimaksud mendengarkan di sini adalah memperhatikan dan mentadabburi Al-Quran.

Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara juga membiasakan bagi seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara untuk melakukan kegiatan doa bersama sebelum maupun setelah usai bekerja. Seperti yang dijelaskan dalam kitab suci Al-Qur'an pada surat Al-Mu'min ayat 60 tentang berdoa yang berbunyi :



وَقَالَ رَبُّكُمْ ادْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ عِبَادَتِي سَيَدْخُلُونَ جَهَنَّمَ دَاخِرِينَ ﴿٦٠﴾ (سورة المؤمن : ٦٠)

Artinya :“Dan Tuhanmu berfirman: "Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan Kuperkenankan bagimu. Sesungguhnya orang-orang yang menyombongkan diri dari menyembah-Ku akan masuk neraka Jahannam dalam keadaan hina dina".¹⁸²

¹⁸²Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 474

Maksud ayat di atas ialah Allah SWT memerintahkan setiap manusia untuk berdoa kepada-Nya dan Allah SWT menjanjikan akan mengabulkan doa mereka. Demikian pula Allah mengancam orang-orang yang sombong yakni orang-orang yang tidak mau berdoa kepada Allah SWT. Mereka akan memperoleh azab dan kehinaan sebagai balasan terhadap kesombongan mereka.

Pernyataan di atas sejalan dengan bentuk spiritualitas yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara yaitu dengan melakukan kegiatan doa bersama yang rutin dilakukan sebelum memulai pekerjaan maupun se usai kerja. Tujuan dilakukannya doa bersama seperti ini yaitu sebagai sarana bagi seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara untuk berdoa kepada Allah SWT agar selalu dilancarkan dalam bekerja, serta agar mempererat ukhuwah islamiah antar sesama karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman.

Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara juga melakukan kegiatan berbagi daging qurban pada saat hari raya Idul Adha. Daging qurban ini dibagikan kepada masyarakat sekitar Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Sesuai dengan firman Allah tentang qurban yang terdapat pada surat Al-Kautsar ayat 1-2 yang berbunyi :

إِنَّا أَعْطَيْنَاكَ الْكَوْثَرَ ﴿١﴾ فَصَلِّ لِرَبِّكَ وَأَنْحَرْ ﴿٢﴾ (سورة الكوثر: ١-٢)

Artinya : *“Sesungguhnya Kami telah memberikan karunia sangat banyak kepadamu, maka sholatlah untuk Tuhanmu dan sembelihlah qurban”*.¹⁸³

Berdasarkan ayat di atas, dimaksudkan untuk menyembelih hewan qurban dan mensyukuri nikmat Allah. Disebutkan secara khusus shalat dan kurban karena keduanya termasuk ibadah yang paling utama dan pendekatan diri yang paling mulia. Di samping itu, karena dalam shalat terdapat ketundukan hati dan anggota badan kepada Allah SWT dan mengalihkannya kepada ibadah-ibadah lainnya, sedangkan dalam berqurban terdapat pendekatan diri kepada Allah SWT dengan hewan kurban yang terbaik miliknya dan mengeluarkan harta yang dicintainya.

Sebagai bentuk syukur atas nikmat yang telah Allah berikan, Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara juga mengadakan penyembelihan dan pembagian hewan qurban di setiap tahun pada saat Idul Adha sebagai bentuk syukur kepada Allah SWT atas nikmat yang telah diberikan bagi keberlangsungan organisasi. Selain itu, tujuan lain dari kegiatan spiritualitas ini adalah agar menciptakan rasa saling tolong menolong dan saling berbagi antar sesama manusia.

Berdasarkan uraian di atas, Bank Syariah Kotabumi memiliki cara tersendiri dalam melibatkan kegiatan-kegiatan keagamaan dalam setiap operasionalnya. Mulai dari berdoa bersama, menghafal Al-Qur'an, shalat berjamaah, hingga membuat pelatihan pembentukan karakter islami dan

¹⁸³Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya*, (Bandung : Cordoba, 2016), h. 602

interpersonal skill karyawan. Hal ini dilakukan oleh Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dengan tujuan agar setiap karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara memiliki akhlak yang terjaga dengan baik, serta sebagai media pembelajaran bagi setiap karyawan agar terus termotivasi dalam meningkatkan kualitas diri.

Dilihat dari beberapa ayat yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara telah menerapkan *workplace spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja yang telah sesuai dengan faham ekonomi Islam, dengan menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan bukan hanya semata-mata untuk mengejar hal-hal yang bersifat duniawi saja tetapi juga memikirkan kehidupan di akhirat kelak.

Melalui bentuk-bentuk spiritualitas yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara, para karyawan merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi dan hal tersebut dapat berpengaruh positif terhadap organisasi. Para karyawan menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan pekerjaan berkat iklim spiritualitas yang ada. Maka dengan penjelasan penerapan *workplace spirituality* yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dapat dikatakan sejalan dengan pandangan ekonomi Islam mengenai kegiatan keagamaan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Implemetasi *Workplace Spirituality* pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara memiliki konsep yaitu para karyawan yang bekerja dituntut agar melakukan setiap kegiatan operasional yang sesuai dengan prinsip syariat Islam, dimana konsep yang dimaksud seperti melakukan doa bersama baik sesudah maupun sebelum bekerja, menghafal Al-Qur'an, menjaga tali silaturahmi antar sesama karyawan, serta perintah untuk melaksanakan shalat. Dan berdasarkan penelitian, penerapan *Workplace Spirituality* pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara telah sesuai dengan konsep yang telah diterapkan berdasarkan teori dan praktik mengenai *Workplace Spirituality*. Hal tersebut terbukti berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang bekerja. Para karyawan merasa melalui spiritualitas yang diterapkan, pekerjaan yang mereka lakukan terasa lebih bermakna, merasa memiliki hubungan yang erat dan rasa kepedulian antar sesama karyawan serta memiliki kesesuaian dengan visi dan misi organisasi. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada para karyawan serta beberapa nasabah. Kualitas sumber daya manusia yang terdapat pada

Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara juga dapat terlihat melalui beberapa penghargaan yang telah diraih yang tidak terlepas dari kontribusi para karyawan yang bekerja.

2. Implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam perspektif ekonomi Islam telah sejalan dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam yang terdapat pada Al-Qur'an dan hadis, yaitu adanya perintah melaksanakan shalat dan membaca Al-Qur'an, mempererat tali silaturahmi antar sesama manusia, serta perintah untuk selalu berbuat kebaikan dan selalu mengingat Allah SWT. dalam segala kegiatan. Dengan hal ini, para karyawan yang bekerja semakin memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki budi pekerti yang baik, serta memiliki keimanan yang kuat.

B. Saran

1. Penerapan *Workplace Spirituality* pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara hendaknya agar tetap diteruskan sebagai ciri khas dari budaya organisasi serta program-program pelatihan serta pemberdayaan untuk karyawan sebaiknya sering dilaksanakan guna untuk lebih mengembangkan kualitas dari para karyawan itu sendiri.
2. *Workplace Spirituality* juga dapat diterapkan atau dikaji pada institusi lain selain bidang ekonomi dan bisnis, karena *Workplace Spirituality* sangat bermanfaat bagi institusi yang menerapkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamu, Isa Mohammed, dkk. 2011. "*Spirituality in Entrepreneurship from Islamic Perspectives: A Concept Analysis on The Effects on Entrepreneurial Motivation and Social Responsibility*", dalam International Conference of The Academy of HRD. Malaysia: Asia Chapter.
- Ancok, Jamaluddin & Fuad Nashori. 2005. *Psikologi Islami*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Azizah, Siti Nur. 2014. "*Workplace Spirituality dan Employee Commitment : Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen*". Jurnal. Program Studi S1 Manajemen. Kebumen : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cet ke-7. Jakarta : Kencana.
- Baiquni, Ahmad, Hermawan Aksan. 2009. *Spiritual Management : From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*. Bandung : Mizan.
- Daniel, Jose Luis. 2010. "*The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness*". Jurnal. A.R. Sanchez School of Business. Texas : A&M International University, Laredo, Texas, USA.
- Dedy, Mulyana. 2002. *Metodelogi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Social Lainnya*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Djumanta, Wahyudin. 2011. *Mari Memahami Konsep Matematika*. Jakarta : Grafindo Pratama.
- Dewi, Gemala. 2004. *Aspek-Aspek Hukum Dalam Perbankan & Peransuransian Syariah Di Indonesia*. Jakarta : Kencana.
- Fatimah. 2016. "*Spiritualitas Kerja (Spirituality At Workplace) dan Trait Neuroticism Sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) di Daerah Istimewa*".

Yogyakarta”. Skripsi. Program Studi S1 Psikologi. Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Yogyakarta.

Firdaus, Muhammad, Dkk. 2007. *Konsep dan Implementasi Bank Syariah*. Jakarta : Renaisan.

Hasan. 2010. “*Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi*”. Jurnal. Program Studi Ekonomi dan Bisnis. Semarang : Universitas Wahid Hasyim Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Raksa.

Hidayah, Nurul. 2013. *Akhlaq Bagi Muslim Panduan Berdakwah*. Yogyakarta: Taman Aksara.

Hijriah, Hanifiyah Yuliatul. 2016. “*Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan*”. Jurnal : Universitas Airlangga Surabaya.

Huda, Nurul, dkk. 2015. *Ekonomi Pembangunan Islam*. Jakarta : Kencana.

Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : DEEPUBLISH.

Ismail. 2012. *Perbankan Syariah*. Jakarta : KENCANA.

Karsidi. 2018. *Ibadah dan Bisnis di BPR Syariah*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Lubis, Suhrawardi K. & Farid. 2014. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta : Sinar Grafika.

Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian* (cet. X). Bogor: Ghalia Indonesia.

Rifqi, Moh Khairul Umam, Zakky Fahma Auliya. 2017. “*Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam*”. Jurnal. Program Bisnis dan Manajemen Islam. Surakarta : IAIN Surakarta.

Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.

Pabunda Tika, Moh. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Pongtuluran, Yonatan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Alam dan Lingkungan*. Yogyakarta : Andi.

Profil Bank Syariah Kotabumi” (On-line), tersedia di <http://www.bprskotabumi.co.id/profil/php> (3 Maret 2018).

Saifuddin, M. Syahudu Ismail & Ismail Suardi Wekke. 2018. *Strategi dan Teknik Penulisan Skripsi*. Yogyakarta : Deepublish.

Salim, Petter, Yenni Salim. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta : Modern English Press.

Semiawan, Conny R. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Cikarang : Grasindo.

Setiawan, Guntur. 2004. *Impelemntasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta : Balai Pustaka.

Siswanto. 2012. “*Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integratif Melalui Implementasi Workplace Spirituality*”. Jurnal. Program studi Ekonomi Syariah. Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Stephan P. Robbins dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, terjemahan Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M., Jakarta : Erlangga.

Subagyo, Ahmad. 2009. *Kamus Istilah Ekonomi Islam*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suharyadi dan Purwanto. 2009. *STATISTIKA:Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat.

Sumitro, Warkum. 2002. *Asas-asas Perbankan Islam & Lembaga-lembaga Terkait (BAMUI & Takaful) di Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Suryabrata, Sumadi. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers.

Tim Mitra Guru. 2006. *Ilmu Pengetahuan Sosial Sosiologi*. Jakarta : Erlangga.

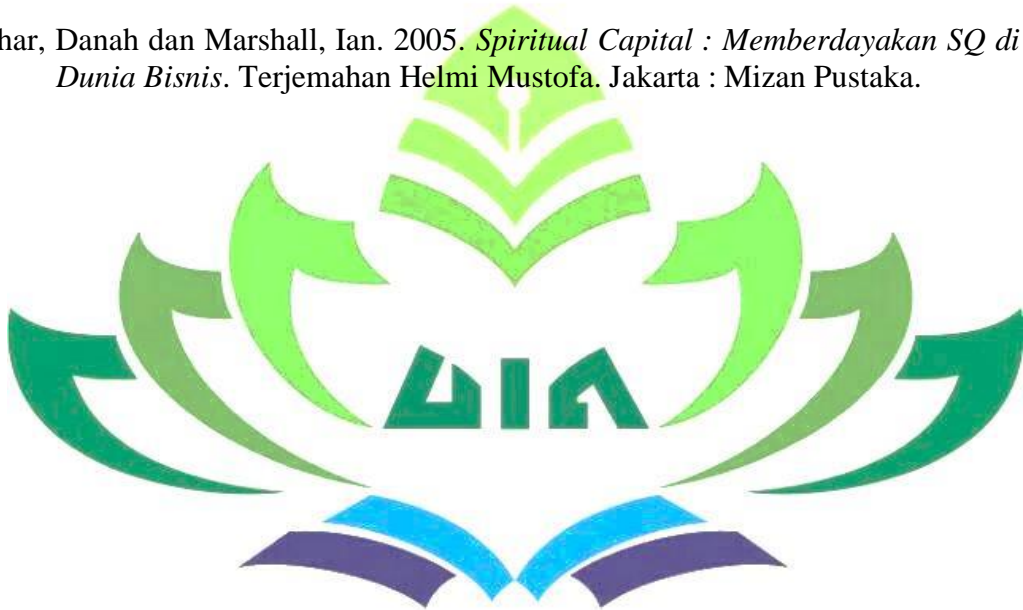
Umam, Khotibul, Veri Antoni. 2017. *Corporate Action Pembentukan Bank Syariah (Akuisisi, Konversi, dan Spin Off)*. Jakarta : Grasindo dan Gadjah Mada University Press.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusmansyah, Taufik, Rita Rismiati. 2008. *Akidah dan Akhlak*. Bandung : Grafindo.

Yusuf, A. Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana.

Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2005. *Spiritual Capital : Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Terjemahan Helmi Mustofa. Jakarta : Mizan Pustaka.



LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratin, Sukarame I Telp. (07.21) 703289 Bandar Lampung 35131

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Telah berlangsung seminar proposal skripsi mahasiswa :

Nama	: Meita Sari
NPM/Prodi	: 1451020082/PS
Judul	: Pengaruh Implementasi Workplace Spirituality Terhadap Kinerja SDM Pada Bank Syariah Kotabumi

Pada:

Hari/tanggal	: Selasa/24 April 2018
Jam	: 13.00-14.30
Tempat	: Ruang Dekanat Lt. 3

Dengan Susunan Petugas Seminar Sebagai Berikut:

PETUGAS	NAMA
KETUA	Dr. Heni Noviarita, S.E., M.Si.
NOTULEN	Dinda Fali Rifan, S.E., M.Ak.
PEMBAHAS UTAMA	Dr. Heni Noviarita, S.E., M.Si.
PEMBAHAS I	Is Susanto, M.E., Sy.
PETUGAS	Ulul Azmi Mustofa, S.E.I., M.Si.

TANDA TANGAN

Demikian berita acara ini dibuat dengan sebenarnya.

Mengetahui
a.n. Dekan,
Pembantu Dekan I

Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si
NIP. 198008012003121001

Catatan:

1. Berita acara harus asli sebanyak 6 (enam) rangkap. 1 (satu) lembar untuk mahasiswa yang bersangkutan, dan 5 (lima) lembar diserahkan kepada jurusan/program studi.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Tlp. (0721) 703289


BERITA ACARA MUNAQASAH

I. WAKTU

Hari/Tanggal : Selasa/ 11 Desember 2018
Jam : 13.00-14.30
Tempat : Dekanat Lantai 2


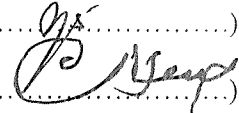





II. MAHASISWA

Nama : Meita Sari
NPM/Prodi : 1451020082/PS
IPK :
Judul : Implementasi Workplace Spirituality terhadap Kualitas SDM pada Bank Syari'ah Kotabumi Lampung Utara

()

III. TIM PENGUJI

Ketua : H.Supaijo, S.H., M.H.
Sekretaris : Linda Azizah, M.Ag.
Penguji I : Prof. Dr.H. Suharto, M.A.
Penguji II : Is Susanto, M.E.Sy..
Pemb I : Dr. Hj Heni Noviarita, M.Si.
Pemb II : Is Susanto, M.E.Sy..
Petugas : Ahmad Hazas Syarif, M.E.I


()
()
()
()
()
()
()


IV. PERISTIWA PENTING YANG PERLU DICATAT

-
.....
- Nilai Ujian Munaqasah... 70,4 ... (Dalam Angka) Bf
 - Lulus/Tidak Lulus* ~~Lulus~~
 - Perbaikan Selama 2 (..... dua.....) Bulan

Ketua,

Bandar Lampung,
Sekretaris,


H.Supaijo, S.H., M.H.


Linda Azizah, M.Ag.

















KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Meita Sari
NPM : 1451020117
Pembimbing I : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si
Pembimbing II : Is Susanto, M.E. Sy
Judul Skripsi : Implementasi *Workpalce Spirituality* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara)

No	Tanggal	Konsultasi	Paraf	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	25 Mei 2018	Bimbingan Proposal Pembimbing II		
2.	7 Juni 2018	Revisi Proposal Pembimbing II		
3.	28 Juni 2018	Revisi Proposal Pembimbing II		
4.	29 Juni 2018	ACC Proposal Pembimbing II		
5.	3 Juli 2018	ACC Proposal Pembimbing I		
6.	9 Juli 2018	Bimbingan BAB I-III Pembimbing II		
7.	16 Juli 2018	Revisi BAB I-III Pembimbing II		
8.	25 Juli 2018	ACC BAB I-III Pembimbing I		
9.	6 September 2018	Bimbingan BAB IV dan V Pembimbing II		

10.	17 September 2018	Revisi BAB IV dan V Pembimbing II		
11.	24 Desember 2018	Revisi BAB IV dan V Pembimbing II		
12.	9 Oktober 2018	ACC BAB I-V Pembimbing II		
13.	9 Oktober 2018	Bimbingan BAB I-V Pembimbing I		
14.	10 Oktober 2018	ACC BAB I-V Pembimbing I		

Bandar Lampung, November 2018

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si
NIP. 196511201992032002



Is Susanto, M.E. Sy
NIP. -

Nomor : 524/PT/BPRSKE/Dir/VIII/2018
Lampiran :-

Kotabumi, 23 Agustus 2018

Kepada Yth,
Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
di-
Tempat

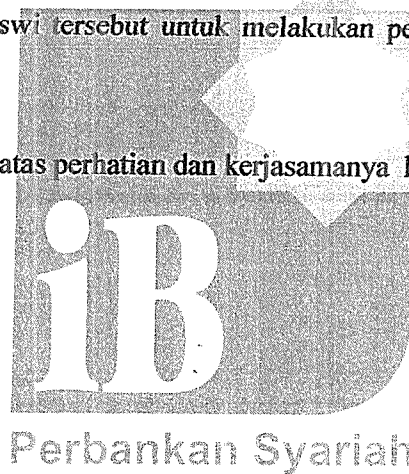
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung No: 1191/Un.16/DE/PP.00.9/07/2018 tanggal 30 Juli 2018 perihal "Permohonan Izin Riset", An. Meita Sari dengan judul Skripsi : "Implementasi *Workplace Spirituality* terhadap Kualitas SDM pada Bank Syari'ah Kotabumi", maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami bersedia menerima Mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian pada Perusahaan yang kami pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Amrullah, MA
Direktur Utama





**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
NOMOR 13.a TAHUN 2018**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBAHAS SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2017/2018**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengetahui tingkat kelayakan dan pemahaman mahasiswa terhadap karya ilmiah yang akan menjadi syarat kelulusan pada mahasiswa Prodi Perbankan Syariah.
2. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam lampiran Keputusan ini di pandang mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas pembahas seminar proposal.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi;
3. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 383 tahun 1999 Tentang Kurikulum Nasional Program Sarjana (S1);
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 13 tahun 2013 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Raden Intan Bandar Lampung;
5. Keputusan Menteri Agama RI No. 35 tahun 2014 Tentang Statuta IAIN Raden Intan Lampung;
6. Peraturan Menteri Agama RI No.32 Tahun 2015 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama No.12 tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Raden Intan Lampung;
7. Keputusan Rektor IAIN Raden Intan Bandar Lampung Nomor 255 tahun 2015 Tentang Pedoman Akademik IAIN Raden Intan Lampung.
- Memperhatikan** : Hasil Rapat Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung tanggal 16 April 2018

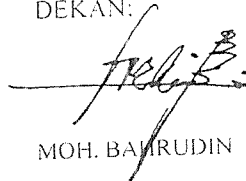
MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI PEMBAHAS SEMINAR
PROPOSAL MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2017/2018**
- Kesatu** : Menunjuk dan mengangkat mereka yang namanya tercantum dalam kolom 3 (tiga) sebagai Dosen Pembahas seminar proposal mahasiswa yang namanya tercantum dalam kolom 2 (dua) lampiran Keputusan ini;
- Kedua** : Dalam melaksanakan tugas hendaknya Dosen Pembahas memperhatikan ketentuan sebagai berikut :

- a. Materi ujian lebih ditekankan pada penerapan kompetensi utama dan kompetensi pendukung mahasiswa Prodi Perbankan Syariah
 - b. Ketentuan pelaksanaan ujian Seminar Proposal mengacu pada buku Pedoman Akademik IAIN Raden Intan Lampung yang berlaku.
- Ketiga : Surat Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab:
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan segala sesuatu akan dibetulkan dan diperbaiki sebagaimana mestinya jika terdapat kekeliruan dan kesalahan dalam penetapan ini.

DITETAPKAN DI BANDAR LAMPUNG
PADA TANGGAL : 20 April 2018

DEKAN:



MOH. BAFRUDIN

Tembusan Yth:

1. Rektor UIN Raden Intan Lampung;
2. Kepada Biro AUAK UIN Raden Intan Lampung

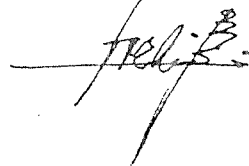
LAMPIRAN:
SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UIN RADEN INTAN LAMPUNG
NOMOR : 13.a TAHUN 2018
TANGGAL : 16 April 2018
TENTANG : PENUNJUKAN DOSEN PEMBAHAS SEMINAR PROPOSAL
MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2017/2018

NO	NAMA DOSEN / NIP	GO L	JABATAN	NAMA MAHASISWA	N P M	JU R
1	2	3	4	5	6	7
1	Dr. Ruslan Abdul Ghofur, S.Ag., M.Si. NIP. 19800801 200312 1 001	IV/b	Pembimbing I Pembimbing I	Syelfi Bahtiana Putri Hery Meyandi	1451020299 1451020214	PS PS
4	Dr. Asriani, S.H., M.H. NIP. 19660506 199203 2 001	IV/a	Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I	Oktarina Wulandari Olga Corry Ayuningtyas Dyah Lestari Sella Anjarsari Amanda Dwi Lestari Anisa Tiara Fitri Maulian Andhita Fitria Sapta Riani Lusinta Elva Dhita Fredy Setiaji Devi Cahya Hastina Diantika Sepyarina Desi Maida Riana Ghozi Fariz Alhakim Maya Sari	1451020264 1451020187 1451020265 1451020292 1451020159 1451020166 1451020236 1451020202 1451020230 1451020203 1451020182 1451020185 1451020180 1451020205 1451020237	PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS
5	Dr. Heni Novianta, S.E., M.Si. NIP. 19651120 199203 2 002	IV/a	Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I	Excalen Putri Simarintis Lisa Septianingsih Listika Martha Dewi P Mahesa Putra Pratama Mella Sari Nurhani Pingkan Salamaturachma Insani Riska Aulia Sinung Andria Adi P Irvan Nafisian Santoso Fadillah Ahmad Rizki Sukma Wijaya Aditya Niko Pratama	1451020047 1451020071 1451020072 1451020075 1451020082 1451020096 1451020117 1451020110 1451020119 1451020062 1451020048 1451020287 1451020149	PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS PS
8	Hj. Mardhiyah Hayati, S.P., M.S.I. NIP. 19760529 200801 2 010	III/d	Pembimbing I	Tranawati	1451020303	PS
7	Evi Ekawati, S.E., M.Si. NIP. 19760202 200912 2 001	III/d	Pembimbing I	Ratna Juwita Sari Irawati	1451020101 1451020061	PS PS
10	Erike Anggraini, D.B.A. NIP. 19820808 201101 2 009	III/d	Pembimbing I	Ani Yuliawati Aida Diana	1451020164 1451020008	PS PS
11	A.Zuliansyah, S.Si., M.M. NIP. 19830222 200912 1 003	III/c	Pembimbing I Pembimbing I	Meutia Resky Oisina Meri Diana Puteri Meta Marciria	1451020086 1451020084 1451020240	PS PS PS
12	Budimansyah, M.Kom.I. NIP. 19770725 200212 1 001	III/c	Pembimbing I Pembimbing I Pembimbing I	Bhakti Fahlevi Cantika Ayu Wardhani Depi Riski Amelia	1451020026 1451020027 1451020030	PS PS PS
13	Vitria Susanti, M. A., M. Ec. Dev. NIP. 19780918 200501 2 005		Pembimbing I	Rangga Budiarta P Siti Rexa Riyanda	1451020314 1451020122	PS
14	Muhammad Iqbal S.E.I., M.E.I. NIP. 19881104 201503 1 007	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Listika Martha Dewi P Mahesa Putra Pratama Rizki Sukma Wijaya Aditya Niko Pratama	1451020072 1451020075 1451020287 1451020149	PS PS PS PS
15	Deki Firmansyah, S.E., M.Si. NIP. 19870604 201503 1 006	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Diantika Sepyarina Ratna Juwita Sari Hery Meyandi	1451020185 1451020101 1451020214	PS PS PS
16	Femei Purnamasari, S.E., M.Si. NIP. 19840521 201503 2 004	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Oktarina Wulandari Dyah Lestari Depi Riski Amelia Rangga Budiarta P Riska Aulia	1451020264 1451020187 1451020030 1451020314 1451020110	PS PS PS PS PS
17	Fatih Fuadi, S.E.I., M.S.I. NIP. 19851219 201503 1 006	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Sinung Andria Adi P Nurhani Pingkan	1451020119 1451020096	PS PS

18	Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy NIP. 19860517 201503 1 005	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Excalen Putri Simarintis Lisa Septianingsih Ani Yuliawati	1451020047 1451020071 1451020164	PS PS PS
19	Yulistia Devi, M.S.Ak NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Pratiwi Rahmadhani Eka Fredy Setiaji	1451020098 1451020203	PS PS
20	Okta Supriyaningsih, M.E.Sy NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Olga Corry Ayuningtyas Cantika Ayu Wardhani	1451020264 1451020027	PS PS
21	Suhendar, M.S.Ak, Akt NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Bhakti Fahlevi Siti Rexa Riyanda	1451020026 1451020122	PS PS
22	Ghina Ulfah S., M.E.Sy NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Sella Anjarsari Amanda Dwi Lestari	1451020292 1451020159	PS PS
23	Agus Kurniawan, M.S.Ak NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II Pembimbing II	Syelfi Bahtiana Putri Meutia Resky Oisina Meta Marciria	1451020299 1451020086 1451020240	PS PS PS
24	Ahmad Hazas Syarif, S.E.I., M.E.I. NIP. -	III/b	Pembimbing II	Trianawati	1451020303	PS
26	Is Susanto, M.E.Sy. NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Meita Sari	1451020082	PS
27	Ulul Azmi Mustofa, S.E.I., M.S.I. NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Fitria Sapta Riani	1451020202	PS
28	Sinta Ayu Purnamasari, M.S.I NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Irawati Desi Maida Riana	1451020061 1451020180	PS PS
29	Gustika Nurmalia, M.Ek NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing II	Anisa Tiara Fitri Maulian Andhita	1451020166 1451020236	PS PS
30	Diah Mukminatul Hasyimi, M.E.Sy. NIP. -	III/b	Pembimbing II Pembimbing III	Maya Sari Lusinta Elva Dhita	1451020237 1451020230	PS PS
31	Nur Wahyu Ningsih, M.S.Ak, Akt NIP. -	III/b	Pembimbing II	Aida Diana	1451020008	PS
32	Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak. NIP. -	III/b	Pembimbing II	Salamaturachma Intan	1451020117	PS

*Mahasiswa Bimbingan Akademik Dosen Yang Berangkutan

Dekan.



Moh. Bahrudin

PANDUAN WAWANCARA

1. Apakah Bank Syariah Kotabumi menganggap bahwa nilai spiritualitas penting bagi karyawan yang bekerja ?
2. Apa saja bentuk dari spiritualitas yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi ?
3. Apakah tujuan dari bentuk-bentuk spiritualitas yang diterapkan pada Bank Syariah Kotabumi ?
4. Apakah bentuk-bentuk spiritualitas yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara di terapkan juga pada Kantor Cabang atau Kantor Kas Bank Syariah Kotabumi lainnya?
5. Apakah iklim spiritualitas pada Bank Syariah Kotabumi membuat anda semakin terdorong untuk bekerja dengan giat ?
6. Apakah melalui spiritualitas yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi membuat anda dapat memahami makna pribadi (belajar dan berkembang) yang diberikan melalui pekerjaan yang anda lakukan ?
7. Apakah melalui spiritualitas yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi mampu memberi inspirasi untuk mengeluarkan kemampuan terbaik anda dalam bekerja untuk Bank Syariah Kotabumi ?
8. Apakah melalui bentuk spiritualitas yang ada pada Bank Syariah Kotabumi membuat anda merasa menjadi satu bagian keluarga di Bank Syariah Kotabumi ?
9. Apakah melalui spiritualitas pada Bank Syariah Kotabumi anda merasa bahwa dalam pekerjaan ini membuat karyawan menjadi saling mendukung satu dengan yang lainnya ?
10. Menurut anda apakah dalam pekerjaan ini membuat setiap karyawan memiliki kepedulian antar karyawan yang lainnya ?
11. Apakah anda memiliki rasa terhubung atau sejalan dengan tujuan ataupun visi dan misi pada Bank Syariah Kotabumi ?
12. Menurut anda apakah melalui spiritualitas yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi membuat anda memiliki kepedulian kepada keberlangsungan organisasi ini ?
13. Apakah spiritualitas yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi dapat memberikan dampak yang positif terhadap pekerjaan yang anda lakukan ?
14. Bagaimana menurut anda pelayanan atas kerja kinerja karyawan yang diberikan kepada nasabahnya ?
15. Apakah karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi telah dapat melayani kebutuhan yang diperlukan oleh nasabah ?
16. Apakah anda merasa puas atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang ada pada Bank Syariah Kotabumi ?

SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anwar Salam Al Anshori

Alamat : Jl. Soekarno Hatta No. 181 Kotabumi Lampung Utara

Jabatan : Manajer Umum dan SDM

Menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Meita Sari

NPM : 1451020082


Jurusan/Fakultas : Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah melakukan wawancara/*interview* dilokasi penelitian yaitu Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara guna melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi “Implementasi *Workplace Spirituality* Terhadap Kualitas SDM Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara”.

Demikian surat ini dibuat sebagaimana mestinya.

Kotabumi, 24 Agustus 2018

Yang memberikan keterangan


(.....)
ANWAR SALAM AL-ANSHORI
Manajer Umum & SDM

SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Hardiyanti

Alamat : Jl. Soekarno Hatta No. 181 Kotabumi Lampung Utara

Jabatan : CS Kantor Kotabumi

Menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Meita Sari

NPM : 1451020082

Jurusan/Fakultas : Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah melakukan wawancara/*interview* dilokasi penelitian yaitu Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara guna melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi “Implementasi *Workplace Spirituality* Terhadap Kualitas SDM Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara”.

Demikian surat ini dibuat sebagaimana mestinya.

Kotabumi, 24 Agustus 2018

Yang memberikan keterangan


(..... Ade Hardiyanti)

SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Senti Sari Indayu

Alamat : Jl. Soekarno Hatta No. 181 Kotabumi Lampung Utara

Jabatan : Adm. Pembiayaan

Menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Meita Sari

NPM : 1451020082

Jurusan/Fakultas : Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah melakukan wawancara/*interview* dilokasi penelitian yaitu Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara guna melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi “Implementasi *Workplace Spirituality* Terhadap Kualitas SDM Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara”.

Demikian surat ini dibuat sebagaimana mestinya.

Kotabumi, 24 Agustus 2018

Yang memberikan keterangan



(..... SENTI SARI INDAYU)

DOKUMENTASI WAWANCARA

